

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya peran sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang mengatur jalannya perusahaan. Perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimana pun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri (Tyas dan Sunuharyo, 2018)

Sumber daya manusia merupakan unsur penting yang ada pada diri individu (karyawan) dan dikembangkan secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan dan pengembangan dalam kinerja karyawan (Handayani dan Winarningsih, 2019). Menurut Nawawi dalam Dunan, dkk (2020) sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya serta merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi atau perusahaan. Sejalan dengan hal ini, menurut Hartanto, dkk. (2018) sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset atau aktiva penting karena mampu atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada kinerja karyawannya. Berdasarkan pengertian sumber daya manusia (SDM) tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan individu produktif

yang bekerja sebagai penggerak suatu perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga kemampuannya harus dilatih dan dikembangkan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:2). Selanjutnya menurut Dessler (2017:3) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan serta masalah keadilan. Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dengan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya pada individu (karyawan).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018:182). Menurut Mangkunegara (2017:67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono dan Primasari (2017:87) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Terdapat hubungan erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan.

Berdasarkan penjelasan kinerja karyawan dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja karena pembinaan disiplin kerja pada dasarnya adalah masalah bagi setiap orang dan merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting dari anggota organisasi (Candana, 2018). Afandi (2017:1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Agustini (2019:81) mengemukakan disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk

bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan". Menurut Rivai (2017:825) 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 seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan."

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunuharyo dan Tyas (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hartono dan Kusuma (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian searah juga diungkapkan oleh Fajri dan Dalmar (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) dengan penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Amalah (2018) dengan hasil

penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Prayogi dan Lesmana (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial juga positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Zamroni dan Efendi (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disamping itu pula, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai artinya karena dengan disiplin kerja yang tinggi, para pegawai merasakan ketegangan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman yang akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai.

Kompetensi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Dessler (2017:408) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.

Wibowo (2017:271) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

Menurut Edison, dkk (2017:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki

keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).

Dari ketiga definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang kompetensi maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki individu dengan efektifitas.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramularso (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Dwiyanti, dkk (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Selanjutnya penelitian Bagia dan Cipta (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari kompetensi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Anjani (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Esthi dan Savhira (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian Sulantara, et. al (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Selanjutnya penelitian Retningjati, et. al (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan

Disamping itu pula, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh wondal, dkk (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan artinya karyawan yang tidak menyadari kompetensi yang ada dalam diri mereka sehingga kinerja mereka tidak optimal

Variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2018:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2017:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain sebagai balas jasa juga bisa memotivasi mereka dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Herawati, dkk (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Supriatna dan Adiyanto (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Muslimin (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian Warsono, dkk (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Arif, et. al (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Syamsuddin, et. al (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Asriani, et. al (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disamping itu pula, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wandi, dkk (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin rendah kompensasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* yang merupakan tempat wisata berbasis perkebunan kopi, dimana wisatawan dapat melihat rumah Bali kuno dan proses pembuatan kopi yang masih tradisional, dibangun pada tahun 2011 yang bertempat di Br. Negari, Singapadu Tengah, Sukawati, Gianyar. Saat ini Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* memiliki karyawan sebanyak 40 orang yang terdiri dari 29 orang perempuan dan 11 orang laki-laki. Selain tempat untuk bersantai, agro wisata ini juga memiliki toko souvenir yang menyediakan berbagai jenis kopi dan teh herbal hingga aneka produk perawatan tubuh.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* didapat informasi bahwa kinerja karyawan berada pada kondisi belum optimal yaitu masih sering terjadi keluhan tamu yang berkunjung ke Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*. Hal tersebut dapat dilihat pada Table 1.1 yaitu data keluhan tamu tahun 2021

Table 1.1
Data Keluhan Tamu di Negari Agro Wisata Kopi & Balinese House pada Tahun 2021

No	Perihal	Jumlah Keluhan	Persentase Keluhan
1	Kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan tugas	35	13,46
2	Ketanggapan dalam melayani tamu	57	21,92
3	Ketrampilan dan pengetahuan	20	7,69
4	Sikap dan perilaku dalam menyambut dan melayani tamu	118	45,38
5	Kelengkapan fasilitas	30	11,55
	Jumlah	260	100

Sumber: Negari Agro Wisata Kopi & Balinese House, 2021

Berdasarkan hasil Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah keluhan terbanyak ada pada sikap dan perilaku dalam menyambut dan melayani tamu sebanyak 118 atau sebesar 45,38%. Kemudian diikuti oleh ketanggapan dalam melayani tamu sebanyak 57 atau sebesar 21,92%, selanjutnya kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan tugas sebanyak 35 atau sebesar 13,46%, kemudian kelengkapan fasilitas sebanyak 30 atau sebesar 11,55% dan yang terakhir adalah ketrampilan dan pengetahuan sebanyak 20 atau sebesar 7,69%.

Dari beberapa penjelasan secara keseluruhan pada Tabel 1.2 dapat difokuskan perihal sikap dan perilaku dalam menyambut dan melayani tamu, dimana keluhan tamu yang terjadi karena karyawan *service* kurang memiliki sikap ramah dan kurangnya sikap terbuka dalam menyambut tamu dan memberikan pelayanan kepada tamu.

Fenomena lain yang menyebabkan kinerja karyawan belum optimal yaitu disiplin kerja yang kurang baik, hal itu dapat dilihat pada Table 1.2 yaitu data tingkat absensi karyawan dari bulan Januari-Desember 2021.

Table 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*
Bulan Januari-Desember 2021

No	Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah Hari Kerja	Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Ketidak hadiran	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Tingkat absensi (%)
		(1)	(2)	(3)=(1)x(2)	(4)	(5)=(3)-(4)	(6)=(4):(3)x 100
1	Januari	40	27	1.080	48	1032	4,44
2	Feb	40	25	1.000	50	950	5,00
3	Maret	40	26	1.040	34	1006	3,26
4	April	40	26	1.040	36	1004	3,46
5	Mei	40	27	1.080	46	1034	4,25
6	Juni	40	26	1.040	40	1000	3,84
7	Juli	40	27	1.080	50	1030	4,62
8	Agustus	40	27	1.080	53	1027	4,90
9	Sept	40	26	1.040	35	1005	3,36
10	Okto	40	27	1.080	38	1042	3,51
11	Nov	40	26	1.040	49	991	4,71
12	Des	40	27	1.080	55	1025	5,09
	Jumlah		317	12.680	534	12.146	50,44
	Rata-rata		26,41	1.056,6	44,5	1.012,2	4,20

Sumber: Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*, 2021

Berdasarkan Table 1.2 di atas, dapat dijelaskan bahwa absensi karyawan di Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* bulan Januari-Desember 2021 cenderung berfluktuasi dimana tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Desember sebesar 5,09 persen sedangkan tingkat absensi karyawan terendah pada bulan Maret sebesar 3,26 persen. Rata-rata tingkat

absensi karyawan tahun 2020 sebesar 4,20 persen. Menurut Mudiarta dkk dalam Dwipayana dan Sariyathi (2018) tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya. Apabila dilihat dari rata-rata keseluruhan tingkat absensi karyawan di Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* tergolong tinggi. Tingkat absensi karyawan tinggi karena karyawan sering tidak masuk kerja karena sakit namun tidak membawa surat keterangan dokter, selain itu karyawan sering tidak masuk kerja dengan keterangan yang tidak jelas serta terdapat karyawan yang kurang disiplin mentaati peraturan yang ditetapkan seperti sering terlambat saat datang ke tempat kerja dan pulang lebih awal. Permasalahan lain yaitu kemampuan bekerjasama antar karyawan juga dirasa kurang ketika ada rombongan wisatawan yang berkunjung, karyawan *service* tidak berinisiatif untuk membantu karyawan *waitress* membawakan minuman ke meja tamu sehingga sering mengalami keterlambatan pelayanan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* masih ditemukan masalah berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan seperti kurang sigapnya karyawan mengambil tindakan saat mesin EDC di toko mengalami kendala sehingga banyak tamu komplain karena pembayaran yang tidak bisa dilakukan dan mengakibatkan penjualan menjadi menurun.

Hal yang perlu diperhatikan juga di Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* yaitu kompensasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang karyawan menyatakan bahwa permasalahan yang masih terjadi

berkaitan dengan kompensasi yang diberikan oleh Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* kepada karyawannya dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3
Kompensasi untuk Karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*

No	Balas Jasa	Keterangan
1	Gaji	Pihak perusahaan akan memberikan gaji pada tiap bulan sekali kepada karyawannya, namun tidak sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten)
2	Tunjangan Transportasi	Pihak perusahaan tidak menanggung biaya transportasi
3	Tunjangan BPJS Ketenagakerjaan	Pihak perusahaan tidak menanggung tunjangan BPJS ketenagakerjaan

Sumber: Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa masih adanya program kompensasi yang kurang optimal untuk mencapai pelayanan terhadap karyawan. Pemberian kompensasi diharapkan mampu memperbaiki kualitas kehidupannya. kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan ketentuan yang sudah diterapkan dan tidak sesuai dengan hasil yang mereka dapatkan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapaitujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, perumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*?
- 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*?
- 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

- a. Bagi penulis diharapkan menambah pengetahuan terhadap realita yang terjadi di dalam perusahaan yang nantinya berguna bagi kemajuan perusahaan khususnya mengenai komunikasi interpersonal, kondisi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan
- b. Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya melalui komunikasi interpersonal, kondisi kerja dan budaya organisasi

2) Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan pada *Negari Agro Wisata Kopi & Balinese House*.
- b. Bagi para akademis sebagai bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins dalam Suwantika, dkk., 2021). Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya yaitu kinerja.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018:182).

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono dan Primasari (2017:87) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upayamencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Terdapat hubungan erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan.

Berdasarkan penjelasan kinerja karyawan dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

2) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2017:378), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

b) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d) Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e) Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Mangkunegara (2017:75) adapun indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

a) Kualitas.

Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b) Kuantitas.

Kuantitas kerja adalah menunjukkan sebanyaknya jumlah dan jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c) Tanggung Jawab.

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d) Kerjasama.

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e) Inisiatif.

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Berdasarkan indikator-indikator kinerja karyawan dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator yang tepat untuk dijadikan penelitian lebih lanjut yaitu indikator menurut Mathis dan Jackson (2017:378) meliputi, kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

3) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Nurahmad dalam Ahyat (2019) mengelompokkan berbagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja ke dalam 3 faktor yaitu :

- a) Faktor psikologis terdiri dari unsur: motivasi, persepsi, dan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan unsur lainnya yang bersifat psikologis.
- b) Faktor organisasional terdiri dari unsur : kepemimpinan (*leadership*), penghargaan dengan kompensasi yang baik (*rewards*), lingkungan kerja yang sehat dan aman (*save and healthy environment*), kesempatan untuk berkembang (*growth and development*), partisipasi karyawan (*employee participation*), kualitas Komunikasi, struktur (*structure*), desain pekerjaan (*job design*) dan sumber daya.
- c) Faktor individu terdiri dari unsur: pendidikan, keterampilan, pengalaman, suku, ras dan unsur – unsur individual lainnya.

4) Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Handoko (2017:135) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Perbaikan prestasi kerja
- b) Penyesuaian kompensasi
- c) Keputusan penempatan
- d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e) Perencanaan dan pengembangan karir
- f) Memperbaiki penyimpangan proses staffing
- g) Mengurangi ketidak akuratan informasi
- h) Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan
- i) Penempatan kerja yang adil
- j) Membantu menghadapi tantangan eksternal

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Afandi (2017:1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Agustini (2019:81) mengemukakan disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan".

Menurut Rivai (2017:825) 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 seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:89) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

3) Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut (Sutrisno 2017:94) adalah

a) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c) 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.

d) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan 2019:194) adalah:

a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan,

agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b) Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

c) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat dasar manusia yang selalu merasa dirinya penting minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

f) Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang

indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepimpinannya oleh karyawan.

Berdasarkan indikator-indikator disiplin kerja dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator yang tepat untuk dijadikan penelitian lebih lanjut yaitu indikator dari Hasibuan (2019:194) yaitu tujuan dan kemampuan, Teladan pemimpin, Balas jasa, Keadilan, Sanksi hukuman, dan Ketegasan.

2.1.4 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Menurut Dessler (2017:408) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.

Wibowo (2017:271) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

Menurut Edison, dkk (2017:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).

Dari ketiga definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang kompetensi maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki individu dengan efektifitas.

2) Manfaat Penggunaan Kompetensi

Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen Sumber Daya Manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan istem remunerasi, Sutrisno (2017), mengemukakan adapun beberapa manfaat dalam merekrut pekerja yang memiliki kompetensi diantaranya sebagai berikut:

- a. Memperjelas standar kerja serta juga harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan.
- b. Kompetensi individu itu dapat digunakan ialah sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial.
- c. Kecakapan tenaga kerja itu akan memaksimalkan produktivitas perusahaan.
- d. Kecakapan atau kompetensi tenaga kerja bisa dijadikan dasar di dalam mengembangkan sistem remunerasi.
- e. Kompetensi itu dapat membantu perusahaan untuk bisa beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi.
- f. Kompetensi dapat memudahkan perusahaan di dalam menyelaraskan

perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

3) Indikator Kompetensi

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi dalam penelitian ini diadopsi dari aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi oleh Sutrisno (2017:204-205) adalah sebagai berikut :

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

b. Pemahaman (*understanding*)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

c. Kemampuan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

d. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para

karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

e. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

f. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Sedangkan indikator kompetensi menurut Manullang (2017:182) terdiri dari :

a. Pengalaman

Suatu dasar/ acuan seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktifitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya

b. Pendidikan

Suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan- persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif pada pegawai dan

mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

c. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

d. Keterampilan (*skill*)

Kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan, maka indikator penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan mengadopsi indikator kompetensi menurut Sutrisno (2017:204-205) yaitu Pengetahuan (*knowledge*), Pemahaman (*understanding*), Kemampuan (*skill*), Nilai (*value*), Sikap (*attitude*), Minat (*interest*)

2.1.5 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2018:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2017:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain sebagai balas jasa juga bisa memotivasi mereka dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

2) Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

a) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.

b) Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

c) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah.

d) Motivasi

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

e) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relative kecil.

f) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik

g) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya

3) Indikator Kompensasi

Menurut Umar (2017:234), indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

a) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan

walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

c) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

d) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

e) Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

f) Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

g) Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Menurut Simamora (2018:445) indikator kompensasi sebagai berikut diantaranya:

a) Upah dan Gaji

Upah dan 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

b) Insentif

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

c) Tunjangan

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

d) Fasilitas

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

Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan, maka indikator penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan mengadopsi indikator kompensasi menurut Simamora (2018:445) yaitu Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil-hasil penelitian sebelumnya yang dijadikan referensi dalam penelitian ini meliputi hasil-hasil studi yang membahas kinerja karyawan. Hasil penelitian yang cukup relevan dipergunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sunuharyo dan Tyas (2018) dengan judul penelitiannya Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit Iv Cilacap). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 1258 orang, sampel sebanyak 93 responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, dengan uji t dan uji F sebagai pengujian hipotesis dengan bantuan SPSS 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Hartono dan Kusuma (2020) dengan judul penelitiannya Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT.Sembilan Pilar Utama). Populasi dalam penelitian ini

karyawan PT. Sembilan Pilar Utama, sedangkan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Sembilan Pilar Utama yang berjumlah 45 orang, dan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sembilan Pilar Utama. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Fajri dan Dalmar (2020) dengan judul penelitiannya Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji signifikansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Mitra Karya. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) dengan judul penelitiannya Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Hazara Cipta Pesona

sebanyak 88 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Amalah (2018) dengan judul penelitiannya *Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners*. Analisis data yang digunakan adalah persamaan regresi linier sederhana, korelasi sederhana, koefisien determinasi, dan uji signifikansi. Populasi adalah 30 responden dengan sampel 30 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi dan Lesmana (2019) dengan judul penelitiannya *The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance PDAM Tirtanadi in North Sumatra Province*. sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 responden yang adalah pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan dalam penelitian ini bersifat asosiatif. Hasil penelitiannya disiplin kerja secara parsial juga

positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Zamroni dan Efendi (2020) dengan judul penelitiannya *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu*. Metodologi penelitian adalah ex-post facto dengan Pendekatan Kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah 40 karyawan PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu diambil dengan teknik total sampling. Data metode analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Hasil penelitiannya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Pramularso (2018) dengan judul penelitiannya *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV. Inaura Anugerah Jakarta*. penelitian ini jumlah responden adalah 30 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup. Analisis data menggunakan uji normalitas, uji linieritas, analisis regresi sederhana, dan uji koefisien korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama

menganalisa variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti, dkk (2019) dengan judul penelitiannya Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng. Populasi penelitian ini berjumlah 51 karyawan. Data dikumpulkan dengan kuesioner, pencatatan dokumen, wawancara langsung dan analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Bagia dan Cipta (2019) dengan judul penelitiannya Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hotel Adirama. Populasi penelitian ini berjumlah 40 karyawan yang semuanya dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, wawancara, dan pencatatan dokumen serta dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari kompetensi terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Anjani (2019) dengan judul penelitiannya Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.

Lambang Putra Perkasa Motor Cirebon. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian marketing PT. Lambang Putra Perkasa Motor Cirebon dengan jumlah 45 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik penarikan data menggunakan kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Esthi dan Savhira (2019) dengan judul penelitiannya *The Influence Of Work Training, Competence and Discipline Of Work On Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa*. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Dengan populasi karyawan pada PT. Lestarindo Perkasa dan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 75 responden. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Sulantara, et. al (2020) dengan judul penelitiannya *The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance at the Office of Investment and One Stop Services (DPMPTSP) Denpasar City Bali, Indonesia*. Data pengumpulannya menggunakan kuesioner. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 77 orang dengan menggunakan metode purposive sampling. Data teknik analisis yang digunakan SEM-PLS. Hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.
14. Penelitian yang dilakukan oleh Retningjati, et. al (2018) dengan judul penelitiannya *Effect of Competence And Work Motivation on Employee Performance PT. Rotella Mandiri Persada Perbaungan*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rotella Perbaungan Persada Mandiri berjumlah 55 orang, sedangkan sampelnya adalah seluruh populasi. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling sensus jenuh. Uji statistik yang digunakan menggunakan asumsi klasik uji, uji hipotesis, analisis linier berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.

15. Penelitian yang dilakukan oleh Herawati, dkk (2021) dengan judul penelitiannya Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi sumber daya manusia PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan, yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Alat uji yang digunakan pada penelitian ini adalah uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji persamaan regresi dengan menggunakan software SPSS Versi 2.0 sebagai alat bantu hitung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan divisi sumber daya manusia pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.
16. Penelitian yang dilakukan oleh Supriatna dan Adiyanto (2019) dengan judul penelitiannya Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating pada CV. Derowak Jaya Banten. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan hubungan kausal. Sampel penelitian menggunakan tehnik nonprobability sampling dan tehnik yang digunakan dalam pelaksanaannya adalah sampling jenuh. Uji yang digunakan adalah uji validitas, reliabelitas, asumsi klasik, determinasi dan analisis yang digunakan regresi berganda

moderating regression analysis (MRA). Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.

17. Penelitian yang dilakukan oleh Muslimin (2020) dengan judul penelitiannya Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Kota Bima Berstatus Negeri berjumlah 90 orang. Instrumen penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan sebelum instrument digunakan dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrument. Data dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.

18. Penelitian yang dilakukan oleh Warsono, dkk (2021) dengan judul penelitiannya Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Andalas Bahtera Baruna Jakarta. Dalam hal ini, populasi yang diambil oleh penulis dalam penyusunan penelitian ini yaitu sebanyak 40 karyawan PT. Andalas Bahtera Baruna. Data dianalisis dengan

menggunakan regresi sederhana. Hasil dari penelitian ini bahwa pengaruh pemberian kompensasi mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Andalas Bahtera Baruna. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.

19. Penelitian yang dilakukan oleh Arif, et. al (2019) dengan judul penelitiannya *Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance at the Office of Highways and Construction of the Road and Bridge Technical Implementation Unit of North Sumatra Province*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dinas Bina Marga dan Konstruksi Unit Pelaksana Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 47 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.

20. Penelitian yang dilakukan oleh Syamsuddin, et. al (2021) dengan judul penelitiannya *The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable*. Sampel penelitian sebanyak 57 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling. Berdasarkan hasil path analisis menggunakan smartPLS 3.0 hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.

21. Penelitian yang dilakukan oleh Asriani, et. al (2020) dengan judul penelitiannya *The Effect Of Compensation And Motivation To Employee Performance*. Sampel penelitian ini sebanyak 35 responden. Metode yang digunakan dalam hal ini penelitian adalah pengumpulan data melalui kuesioner, studi literatur, dan pengamatan. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data regresi linier sederhana dan menguji hipotesis secara simultan dan parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.