

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah yang merancang, menghasilkan, dan meneruskan pelayanan-pelayanan (Juliawan, 2021). Salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi maupun perusahaan, sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Susan (2019) menyatakan bahwa pada dasarnya yang memiliki peran penting dalam menunjang pencapaian yang maksimal yaitu sumber daya manusia (MSDM).

Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan. Menurut Wardhana, dkk. (2018), kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, organisasi mendorong karyawannya agar dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga karyawan tidak akan

mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan kendurnya semangat kerja.

Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya, dengan demikian kinerja merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Kinerja pegawai yang baik tentunya akan menghasilkan pelayanan yang baik pula. Menurut Muspiron, dkk. (2020), manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Untuk mewujudkan pelayanan yang baik maka semangat, ketekunan dan motivasi pegawai harus tetap stabil. Kinerja pegawai merupakan salah satu cara bagi pihak internal dan eksternal organisasi untuk menilai kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Adha (2019) kinerja merupakan tugas atau pun tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan untuk meningkatkan hasil kerja baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti kompensasi yang sesuai dan budaya organisasi yang baik.

Zega (2022) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan

tanggungjawabnya. Kemampuan kerja pegawai sangat tergantung pada kegiatan pegawai dan akan tercapai bila terdapat pegawai berkemampuan yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya. Kemampuan ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Primawanti, Ali (2022) mengungkapkan Manajemen kinerja merupakan Kinerja adalah sebuah hasil atau sesuatu yang telah dicapai oleh seseorang. (Mangkunegara, 2004) dalam Basri, dkk. (2022) Kinerja karyawan termasuk ke dalam hasil kerja di lihat dari kuantitas serta kualitas yang ingin dituju oleh seorang karyawan ketika menjalankan kewajibannya. (Sutrisno (2018) dalam Wokas, dkk (2022) juga mengungkapkan kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Suatu organisasi juga dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Menurut Mahendra, Sirait, dan Sitepu (2022) Budaya organisasi dapat memberikan semangat yang kokoh untuk memelihara dan mengembangkan budaya organisasi yang sangat mendukung kemajuan organisasi. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Karena budaya organisasi melibatkan ekspektasi, nilai, dan sikap bersama, hal tersebut memberikan pengaruh pada individu,

kelompok, dan proses organisasi yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi melahirkan inovasi, setiap karyawan harus mampu beradaptasi dengan situasi dan menjadi marketing sehingga dengan perubahan yang terjadi selama pandemi saat ini, kinerja karyawan dan kepuasan kerja tetap maksimal. (Simbolon, Priyonggo, 2022). Budaya organisasi adalah suatu lingkungan atau suatu kebiasaan dalam perusahaan yang telah ditentukan oleh peraturan ataupun yang telah di terapkan pada setiap karyawan yang ada dalam perusahaan agar mematuhi suatu peraturan ataupun kebiasaan yang baik bagi perusahaan. Budaya organisasi didasarkan pada seperangkat nilai, asumsi, keyakinan, dan perilaku dan bagaimana mereka secara kolektif mempengaruhi perubahan, karyawan, dan kinerja (Tianingrum, 2022). Budaya organisasi lebih bersifat kolektif daripada konsep individual; substansinya muncul dari interaksi sosial antar individu dan sebagai anggota kelompok (Schein, 2004) dalam Opoku, ChangHongqin, Aram (2022). Budaya dalam suatu organisasi sangat memungkinkan dalam membentuk perilaku anggotanya karena ini merupakan proses berbagi nilai yang kemudian menjadi pedoman dalam berperilaku. (Idris, dkk, 2022). Budaya organisasi diharapkan dapat memberikan suatu dorongan bagi setiap karyawan agar bekerja baik secara individu maupun dalam kelompok.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahendra, dkk (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya budaya organisasi mungkin menjadi faktor yang lebih kritis dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah

organisasi dalam beberapa dekade mendatang. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil yang diteliti oleh Tianingrum (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Opoku, dkk (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berkontribusi pada peningkatan substansial dalam kinerja karyawan, dengan penerapan budaya kewirausahaan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan yang lebih tinggi dibandingkan dengan budaya konsensual dan birokrasi. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Idris (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini Uji mediasi juga membenarkan bahwa OC dapat memediasi TL pada EP dan PS pada EP. Simbolon, Priyonggo (2022) dalam hasil penelitiannya menemukan hasil, bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif pada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan dengan perusahaan lain dimana jika dilakukan secara optimal karyawan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan tidak akan membebani karyawan itu sendiri dan meningkatkan kinerja pegawai.

Kedisiplinan karyawan diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada instansi terkait, kedisiplinan kerja yang baik menjadi salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana organisasi sangat membutuhkan karyawan yang disiplin dalam bekerja sehingga dapat

mencapai hasil yang maksimal. Menurut (Nasution, Priangkatara, 2022) Disiplin merupakan salah satu jalan yang ditempuh oleh organisasi. Untuk memastikan pencapaian tujuan, Anda membutuhkan alat, dan alat yang efektif adalah membuat aturan. Disiplin kerja karyawan ditentukan oleh kemampuan manajemen sumber daya yang ada dalam organisasi serta pimpinan. Hasibuan (2014) dalam (Ekasari, dkk, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Setiap karyawan dituntut mempunyai disiplin yang tinggi sehingga bisa bekerja secara professional dengan mempunyai sifat antara lain: memiliki motivasi yang tinggi, ulet, jujur, terampil, serta mampu bekerja sama, baik individu maupun kelompok. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang menentukan baik tidaknya kinerja seseorang baik atau buruk, karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung melakukan segala aktivitasnya mengikuti aturan, standar, dan tugas serta tanggung jawab yang berlaku yang menjadi kewajibannya. (Kurniawan, Sunarsi, Solihin, 2022). Kedisiplinan merupakan keinginan dengan kesadaran untuk menaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017) dalam (Srimulatsih, 2022) menjelaskan bahwa disiplin adalah fungsi operatif keenam manusia manajemen sumber daya yang paling penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat kedisiplinan agar prestasi kerja pegawai semakin baik. Menegakan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan tata tertib kerja

dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah mereka yang memiliki disiplin. (Ferdiansyah, Hermina, 2022). Terciptanya lingkungan dan lembaga akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan harapan bahwa budaya dalam organisasi menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Dengan demikian kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku serta norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja harus dibangun pada setiap pegawai mulai dari dini dengan adanya sumber daya yang baik dengan kedisiplinan kerja yang baik maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik akan ikut serta dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasution dan Priangkatara (2022) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Secara umum disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan disiplin karyawan sehingga dengan disiplin kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan dapat memperluas lebih lanjut penelitian yang belum dimasukkan dalam penelitian ini karena mungkin masih banyak lagi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penelitian menjadi lebih baik lagi. Penelitian ini sejalan dengan Ekasari, dkk. (2022) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam

penelitian ini Ada efek disiplin pada keseimbangan kehidupan kerja. Ada pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh *work from home* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui *work-life balance*. Ferdiansyah, Hermina (2022) menemukan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya Dengan meningkatkan kepuasan kerja maka dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka dapat menurunkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja berperan dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kurniawan, dkk. (2022) mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kinerja pegawai disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Penelitian tersebut sejalan dengan Srimulatsih (2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh lainnya variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kinerja yang baik tidak terlepas dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Dalam penerapannya kompensasi lebih ditekankan untuk membuat karyawan lebih bersemangat, sehingga kinerjanya bisa meningkat sesuai dengan target yang di berikan oleh perusahaan. Menurut Zaeni, dkk. 2022 kompensasi adalah semua pendapatan dalam berupa uang, barang yang secara langsung atau tidak langsung diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi bukanlah sesuatu yang dapat

dikesampingkan tetapi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, Kompensasi masih diakui sebagai salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Elisa, dkk, 2022). Apabila suatu perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya kinerja karyawan pun akan semakin tinggi, dengan demikian jelas bahwa pemberian kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut Akib, dkk. (2022) secara singkat Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan dari organisasi. Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Kompensasi memiliki definisi yang luas yang berhubungan dengan imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima karyawan melalui hubungan kepegawaiannya disuatu organisasi.

Kompensasi sendiri terbagi dalam 2 kategori adalah *financial* dan nonfinansial. Kompensasi diharapkan dapat menjadi suatu motivasi atau dorongan bagi karyawan untuk mencapai suatu standar kinerja yang memberikan suatu prestasi ataupun mendapatkan suatu reward dan bonus dalam perusahaan. Perusahaan harus memberikan suatu kompensasi yang sesuai terhadap karyawan dengan suatu peraturan atau standar yang telah ditentukan. Kompensasi adalah bagian dari kebijakan perusahaan dengan segala bentuk pembayaran dimaksudkan sebagai penghargaan berupa balas jasa atas kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh pegawai. (Rostikawati, dkk, 2022). Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan

organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Dari pengertian kompensasi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi tidak lain adalah imbalan jasa kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan layak standar hidup, tetapi kompensasi juga memberikan pengukuran yang nyata dari nilai individu untuk perusahaan. (Samodro, Kustini, 2022). Selain faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi adalah sesuatu yang berada di luar perusahaan, seperti: pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Zaeni, dkk (2022) menyatakan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya pemberian kompensasi yang sesuai bagi karyawan akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan dan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian tersebut sejalan dengan Elisa, dkk (2022) bahwa kompensasi terdapat pengaruh positif persepsi peran, pengembangan sumber daya manusia, dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Mundakir, Zainuri (2018) dalam hasil penelitiannya, menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu kompensasi harus diberlakukan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, perlu

adanya kompensasi non-finansial seperti bonus, promosi, tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok dan kompensasi non-finansial lainnya sebagai media untuk meningkatkan kinerja pegawai. Akib, dkk. (2022) mendapatkan hasil bahwa kompensasi yang memuaskan dapat menyebabkan peningkatan kinerja. Artinya Kompensasi yang adil dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Rostikawati, dkk (2022) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Artinya kompensasi agar dapat memberikan dampak yang lebih signifikan dan selalu mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali yang mana lembaga ini LPD sebagai salah satu Lembaga Keuangan Mikro yang berkembang pesat di Provinsi Bali, Pada awalnya keberadaan dan aktivitas LPD diatur berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Bali Nomor 972 Tahun 1984 tertanggal 1 November 1984 tentang Pendirian Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Bali. Salah satunya LPD Desa Adat Guwang yang dimana menjadi alternatif yang sangat membantu masyarakat Desa Adat Guwang karena memiliki beberapa keunggulan jika dibandingkan lembaga keuangan formal, yaitu:

- a. Pemberian kredit/pinjaman diprioritaskan bagi masyarakat ekonomilemah sebagai modal usaha,
- b. Bunga pinjaman ringan (termasuk pinjaman lunak), Jangka waktu pengembalian 1-5 tahun tergantung besar kecilnya pinjaman, dengan system bunga menurun,
- c. Untuk pinjaman dalam jumlah tertentu dapat diajukan tanpa

- agunan/barang jaminan,
- d. Bagi yang belum/tidak memiliki KTP Bali dapat mengajukan kredit/pinjaman dengan KIPEM dan pernyataan jaminan dari Kelian Banjar tempat dia menetap selama di Bali,
 - e. Tidak dikenakan biaya administrasi, Prosesnya cepat.

Penelitian ini mengambil obyek pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Guwang yang beralamat di Jalan Raya Guwang, Desa Guwang, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar, Provinsi Bali. Lembaga ini merupakan lembaga perkreditan Desa Adat yang dimiliki masyarakat Guwang. LPD Desa Adat Guwang memiliki 32 karyawan baik laki-laki maupun perempuan. mengingat kasus kurangnya pemahaman karyawan terhadap budaya organisasi yang ada pada LPD Desa Adat Guwang, setiap harinya pasti ada beberapa karyawan yang melanggar tata tertib yang sudah ada pada lembaga ini tertulis maupun tidak tertulis. Selain budaya organisasi yang ada, disiplin kerja pada karyawan dalam bekerja juga masih belum maksimal, dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan dari beberapa bulan kebelakang ini. Mengingat dalam tahun ini karyawan pada LPD Desa Adat Guwang belum memperoleh kompensasi atau rewerd tahunan yang seharusnya mereka dapatkan. Fenomena tersebut menyebabkan kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Guwang menurun, tentunya hal ini akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan desa (LPD) Desa Adat Guwang target kinerja karyawan terhadap tabungan nasabah selama periode Januari-Agustus 2022.

Tabel 1.1
Target Tabungan nasabah harian di
Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Guwang
Periode Januari-Agustus 2022

Bulan	Target seharusnya	Target tercapai
Januari	Rp. 65.000.000	Rp.67.540.000
Februari	Rp. 65.000.000	Rp.67.890.000
Maret	Rp. 65.000.000	Rp.65.150.000
April	Rp. 65.000.000	Rp.65.870.000
Mei	Rp. 65.000.000	Rp.67.350.000
Juni	Rp. 65.000.000	Rp.64.130.000
Juli	Rp. 65.000.000	Rp.65.050.000
Agustus	Rp. 65.000.000	Rp.66.650.000

Sumber: Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Guwang

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat target tabungan nasabah pada bulan Maret dan April menurun dari bulan sebelumnya. Hal tersebut dikarenakan pada bulan Maret ada hari raya Nyepi. Hal tersebut menjadi nasabah tidak semuanya mengikuti tabungan harian pada bulan tersebut. Hal serupa terjadi pada bulan Juni yang target seharusnya Rp. 65.000.000 menurun menjadi Rp. 64.130.000. dikarenakan pada Bulan Juni Masyarakat Guwang menyambut Hari Raya Galungan dan Kuningan. Hal tersebut membuat nasabah pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Guwang menyisihkan Uangnya untuk menyambut hari raya.

Hasil observasi selanjutnya yang telah dilakukan ditemukan bahwa karyawan atau pegawai di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat

Guwang belum seluruhnya melakukan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugasnya dan beberapa karyawan masih belum maksimal pelayanannya kepada masyarakat, misalnya dalam penyelesaian sebuah kredit dan layanan tabungan yang dimana membutuhkan waktu yang cukup lama, selain itu para karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Guwang sering terjadi komunikasi yang kurang baik antar karyawan atau pegawai saat menyampaikan pesan atau saat mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan.

Tabel 1.2
Tingkat layanan kredit di
Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Guwang
Periode Januari-Agustus 2022

Bulan	Jumlah	Terlaksana	Tertunda
Januari	15	15	0
Februari	10	10	0
Maret	5	4	1
April	6	3	3
Mei	10	10	0
Juni	8	8	0
Juli	9	9	0
Agustus	10	6	4
Total	73	65	8

Sumber: Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Guwang

Berdasarkan tabel diatas pada bulan Maret, April, dan Agustus masih ada beberapa layanan kredit masyarakat yang tertunda. Dari situlah tercerminnya pelayanan yang tidak maksimal dan kurangnya efektivitas para karyawan belum tepat terpenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi masih belum sesuai dengan yang diharapkan.

Dari hasil observasi kedisiplinan karyawan yang telah dilakukan ditemukan bahwa karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Guwang sering datang terlambat atau tidak tepat waktu. Sering juga ada laporan bahwa karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Guwang sering tidak ada berada dalam kantor saat jam kerja. Selain itu, tidak adanya ijin secara tertulis ketika karyawan meninggalkan atau tidak berangkat kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurang adanya kedisiplinan yang baik pada karyawan dengan demikian performa kinerja dari Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Guwang menjadi menurun dikarenakan kedisiplinan karyawannya menurun. adapun tingkat kehadiran berupa absensi karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Guwang periode Januari-Agustus 2022.

Tabel 1.3
Tingkat Absensi Karyawan Di LPD Desa Adat Guwang
Periode Januari-Agustus 2022

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari-orang)	Jumlah Absensi (hari-orang)	Persentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	$D = (B \times C)$	E	$F = (E:D) \times 100$ %
Januari	32	22	704	25	3,55
Februari	32	20	640	26	4,07
Maret	32	21	672	24	3,58
April	32	21	672	24	3,58
Mei	32	17	544	25	4,59
Juni	32	21	672	24	3,58
Juli	32	22	704	25	3,55
Agustus	32	19	608	25	4,13
Total		165	5216	198	30,63
Rata – rata		20,625	652,25	24,75	3,828 %

Sumber: Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Guwang

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Guwang pada periode Januari-Agustus 2022 cukup membaik. Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa paksaan.

Dari hasil Observasi kompensasi yang di lakukan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Guwang, dimana dalam pemeberian kompensasi masih tidak maksimal. Dimana kita ketahui pemberian kompensasi merupakan yang bisa merangsang kinerja dari karyawan. Akan tetapi pemberian kompensasi di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Guwang masih terasa timpang tindih. Timpang tindih yang dimaksud adalah tidak tepatnya sasaran dalam pemberian kompensasi tersebut, sehingga semangat kerja dalam diri karyawan berkurang. Berikut tabel gaji karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Guwang periode Januari-Agustus 2022.

Tabel 1.4
Jumlah gaji karyawan di
Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Guwang
Periode Januari-Agustus 2022

Bulan	Junlah karyawan	Gaji karyawan perbulan	Bonus hari raya	Ket.	Total
Januari	32	Rp.2.800.000	0		Rp.2.800.000
Februari	32	Rp.2.800.000	0		Rp.2.800.000
Maret	32	Rp.2.800.000	0	Nyepi	Rp.2.800.000
April	32	Rp.2.800.000	0		Rp.2.800.000
Mei	32	Rp.2.800.000	0		Rp.2.800.000
Juni	32	Rp.2.800.000	0	Galungan & kuningan	Rp.2.800.000
Juli	32	Rp.2.800.000	0		Rp.2.800.000
Agustus	32	Rp.2.800.000	0		Rp.2.800.000

Sumber: Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Guwang

Berdasarkan tabel diatas bahwa pada hari raya Nyepi, Galungan dan Kuningan pada tahun ini karyawan tidak mendapatkan rewerd atau bonus seperti tahun sebelumnya. Tahun sebelumnya karyawan pasti mendapatkan sebuah bonus antara hari raya Nyepi atau hari raya Galungan dan Kuningan tetapi untuk tahun sekarang karyawan pada Lembaga perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Guwang belum mendapatkan hak tersebut. Hal tersebut akan membuat menurunnya kinerja karyawan dan akan berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang berhubungan dengan budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Desa Adat Guwang Tahun 2022”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditsn Desa (LPD) Guwang tahun 2022?
- 2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Guwang tahun 2022?
- 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Guwang tahun 2022?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) desa Guwang tahun 2022.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) desa Guwang tahun 2022.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) desa Guwang tahun 2022.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan mampu memberikan kontribusi informasi dan manfaat sebagai berikut Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi mahasiswa

1. Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama menuntut ilmu dibangku kuliah dan sekaligus menanggapi suatu kejadian memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahanya.
2. Sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan bagi Kantor Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Guwang dalam meningkatkan Budaya Organisasi serta disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di LPD Desa Adat Guwang.

c. Bagi Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan tambahan bacaan yang nantinya dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa yang duduk di bangku kuliah sekaligus berfungsi sebagai bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang membutuhkan atau ingin mengetahui lebih lanjut mengenai masalah sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *Goals Setting Theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content* (*values*) dan *intentions* (tujuan). Orang telah menentukan goal atas perilakunya dimasa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) yang spesifik. Hal ini menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk berusaha menjadi lebih baik lagi.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberi motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai, sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi

tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara mencapai tujuan tersebut. (Solikhun dan Rohman, 2012) dalam Wardani, dkk, (2022) mengungkapkan *Goal setting theory* ini menjelaskan bahwa kinerja organisasi yang baik dalam penyusunan anggaran organisasi diidentikan sebagai tujuannya. Partisipasi penyusunan anggaran menjadi faktor penentu kinerja sebuah organisasi, semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi kemungkinan pencapaian tujuan organisasi.

Goal Setting Theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *Goal Setting Theory* adalah goals dan intentions, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai apabila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Peneliti Brunstein dan Gollwitzer (1996) dalam Aulia (2020) menyimpulkan bahwa kegagalan untuk mencapai tujuan dapat menurunkan motivasi dan kinerja pada tugas selanjutnya, terutama jika tujuan relevan dengan definisi diri dan jika mereka merenungkan kegagalan. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan

individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Wardayani (2022) mengungkapkan pada peneliti Locke menunjukkan bahwa ada hubungan antara tujuan dan kinerja. Ia menemukan bahwa tujuan tertentu akan menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada tujuan yang mudah Berdasarkan pendekatan teori penetapan tujuan, keberhasilan dalam pengelolaan anggaran adalah tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut dapat dipengaruhi oleh variabel perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran dan pengadaan anggaran. Fatmah dan Anggraini (2022) mengungkapkan Teori ini menjelaskan kaitan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja, dengan konsep dasar bahwa seseorang yang paham akan tujuan perusahaan akan berpengaruh terhadap perilaku kerja. Teori ini menjelaskan bahwa suatu perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan pada tingkatan yang ditinjau oleh mereka sebagai sumber kepuasan saat itu atau masa datang. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang dilakukan, temuan utama dari *Goal Setting Theory* adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tetapi dapat dicapai, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan sama sekali. Rika (2022) juga mengungkapkan *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan

yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan instrumen penting dalam kegiatan produksi, untuk memperoleh kinerja yang memuaskan harus didukung dengan upaya kerjasama antara para pekerja dengan manajemen perusahaan. Sehingga jelas bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan praktek manajemen sumber daya manusia. Zega (2022) mengemukakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja atau *performace* adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam 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 maupun etika. Menurut Primawanti, Ali (2022) mengungkapkan Manajemen kinerja merupakan Kinerja adalah sebuah hasil atau sesuatu yang telah dicapai oleh seseorang. (Mangkunegara, 2004) dalam Ernawati, dkk(2022) Kinerja karyawan termasuk ke dalam hasil kerja di lihat dari kuantitas serta kualitas yang ingin dituju oleh seorang karyawan ketika menjalankan kewajibannya.

(Sutrisno (2018) dalam Wokas, dkk (2022) juga mengungkapkan kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

oleh organisasi. Selain itu, kinerja adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan, serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Dari beberapa pendapat mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai atas kemampuan usaha, kesempatan, dan kecakapan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya dalam perusahaan tentunya berbeda-beda, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. (Baihaqi,2015) dalam penelitian Rofiliana dan Rofiuddin (2021) menyatakan Seorang pemimpin haruslah mampu memberikan situasi kerja yang kondusif maka secara tidak langsung karyawan akan merasa nyaman dan akan berakibat positif terhadap perusahaan dan potensi kerja memiliki kemajuan. Hirarto (2021) mengungkapkan Faktor lain yang dapat menunjang kinerja karyawan yaitu adanya pengembangan karir guna menjamin karyawan atas apresiasi pencapaian kerja yang selalu meningkat.SDM yang memiliki rencana karier yang baik dengan tujuan untuk mengembangkan karirnya, maka SDMakan dapat membuat programuntuk dapat mencapai jenjang karir tertentu.

Arditya (2017;2) dalam penelitian Dewi (2021) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja, seperti:

- 1) Variabel individu, seperti kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Variabel organisasi, seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan.
- 3) Variabel psikologi, seperti persepsi, peran, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

2.2.3 Indikator Kinerja

Robbins (2006:206) dalam Dewi (2021) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu:

1. **Kualitas**

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

2. **Kuantitas**

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

3. **Ketepatan Waktu**

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Tanggung Jawab

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Karena budaya organisasi melibatkan ekspektasi, nilai, dan sikap bersama, hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok, dan proses organisasi yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mahendra (2022) Budaya organisasi dapat memberikan semangat yang kokoh untuk memelihara dan mengembangkan budaya organisasi yang sangat mendukung kemajuan organisasi. (Simbolon, Priyonggo, 2022). Budaya organisasi adalah suatu lingkungan atau suatu kebiasaan dalam perusahaan yang telah ditentukan oleh peraturan ataupun yang telah diterapkan pada setiap karyawan yang ada dalam perusahaan agar mematuhi suatu peraturan ataupun kebiasaan yang baik bagi perusahaan.

Budaya organisasi didasarkan pada seperangkat nilai, asumsi, keyakinan, dan perilaku dan bagaimana mereka secara kolektif mempengaruhi perubahan, karyawan, dan kinerja (Tianingrum, 2022). Budaya organisasi lebih bersifat kolektif daripada konsep individual; substansinya muncul dari interaksi sosial antar individu dan sebagai anggota kelompok (Schein, 2004) dalam Opoku, ChangHongqin, Aram

(2022). (IDRIS, dkk, 2022). Budaya organisasi diharapkan dapat memberikan suatu dorongan bagi setiap karyawan agar bekerja baik secara individu maupun dalam kelompok. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah cara berpikir, suatu persepsi, dan cara berperilaku yang diterapkan oleh anggota organisasi untuk berinovasi, perhatian terhadap rincian, berorientasi pada hasil, berorientasi pada orang dan berorientasi pada tim.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut (Robbins, 2010) dalam penelitian Dewi (2021) yaitu sebagai berikut:

1. Berkreasi yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian ke rincian yaitu organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci).
3. Berorientasi hasil yaitu sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.
4. Berorientasi tim yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.

2.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015:03) dalam Dewi (2021) indikator budaya organisasi dapat diukur:

1. Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

2. Nilai Dominan

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai dianggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

3. Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu

disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

4. Iklim Organisasi

Iklim Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang menentukan baik tidaknya kinerja seseorang baik atau buruk, karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung melakukan segala aktivitasnya mengikuti aturan, standar, dan tugas serta tanggung jawab yang berlaku yang menjadi kewajibannya. (Nasution, Priangkatara, 2022) Disiplin merupakan salah satu jalan yang ditempuh oleh organisasi. Hasibuan (2014) dalam (Ekasari, dkk, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. (Kurniawan, Sunarsi, Solihin, 2022) Kedisiplinan merupakan keinginan dengan kesadaran untuk menaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017: 193) dalam (Srimulatsih, 2022) menjelaskan bahwa disiplin adalah fungsi

operatif keenam manusia manajemen sumber daya yang paling penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat kedisiplinan agar prestasi kerja pegawai semakin baik. Terciptanya lingkungan dan lembaga akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan harapan bahwa budaya dalam organisasi menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien (Ferdiansyah, Hermina, 2022).

Demikian dapat disimpulkan kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku serta norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja harus dibangun pada setiap pegawai mulai dari dini dengan adanya sumber daya yang baik dengan kedisiplinan kerja yang baik maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik akan ikut serta dalam organisasi tersebut.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, masyarakat, akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin ditempat kerja. Sistem nilai

akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

b. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen perubahan perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Veitzhal Rivai (2011;444) dalam penelitian Juliawan (2021) mengatakan bahwa terdapat beberapa indikator kedisiplinan, yaitu :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah, terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh instansi.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Hal ini dapat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat Kewaspadaan

Karyawan memiliki kewaspadaan yang tinggi, akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu efektif dan efisien.

5. Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan pada masyarakat atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal tersebut merupakan salah satu bentuk tindakan disiplin, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud disiplin kerja karyawan.

2.5 Kompensasi

2.5.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. (Zaeni, dkk, 2022) kompensasi adalah semua pendapatan dalam berupa uang, barang yang secara langsung atau tidak langsung diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Elisa, dkk, 2022). Apabila suatu perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya kinerja karyawan pun akan semakin tinggi, dengan demikian jelas bahwa pemberian kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan yang

telah ditetapkan. Menurut Akib, dkk (2022) secara singkat Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan dari organisasi. Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. (Rostikawati, dkk, 2022). Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Selain faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi adalah sesuatu yang berada di luar perusahaan, seperti: pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja (Samodro, Kustini, 2022).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik.

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016: 127) dalam Dewi (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan Dan Kesediaan Perusahaan

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya

jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

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

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

5. Pemerintah Dengan Undang-Undang Dan Kepres

Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat upah relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji/kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang lebih

kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan Dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji lebih kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Bila kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah, karena terdapat pengangguran (Disquieted unemployment).

10. Jenis Dan Sifat Pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah / balas jasanya relatif rendah.

2.5.3 Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (2001:86) dalam penelitian Dewi (2021) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu :

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
5. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.6 Penelitian Terdahulu

2.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. A. Mahendra, Ronnie Togar Mulia Sirait, Brema Oktavianta Sitepu (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Effect Of Organizational Culture And Work Environment On Employee Performance Of PT.Nafasindo Medan”. Populasi dalam penelitian ini adalah: 75 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 75 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Data teknik pengumpulannya adalah dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara. Data analisis menggunakan analisis regresi linier

berganda. Studi menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Karyawan Kinerja PT. Nafasindo Medan. Secara parsial, Lingkungan Kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nafasindo Medan. Secara simultan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nafasindo Medan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan dengan penelitian sekarang objek dan periode penelitiannya.

2. Atikah Sofa Tianingrum (2022) melakukan penelitian yang berjudul “The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance”. Penelitian ini menguji tiga hipotesis dengan sumber data yang berasal dari responden dari PT. Ratu Yayasan Agung. Informasi, primer dan sekunder data dalam penelitian ini hanya diperoleh dari PT. Ratu Yayasan Agung. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ratu Yayasan Agung dari berbagai divisi yang dibuka 90 orang. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Data teknik pengumpulan data primer yang digunakan berupa angket. Analisis data Teknik penelitian ini menggunakan Structural Equation Modelling-Partial Least Square (SEMPLS) metode. Penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan, 2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi, 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan dengan penelitian sekarang objek dan periode penelitiannya.

3. Erica O. Opoku, Chang Hongqin, Simon A. Aram (2022) melakukan penelitian yang berjudul “The Influence of Organizational Culture on Employee Performance in the Banking Sector: Evidence from GCB Bank, Ghana”. Penelitian ini mengkaji pengaruh interaktif budaya organisasi dan besarnya pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di GCB bank Ghana. Studi lebih lanjut mengevaluasi bagaimana hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan dipengaruhi ketika kepuasan kerja (variabel moderasi) dipertimbangkan. Sebuah survei cross-sectional deskriptif dilakukan untuk 339 karyawan Bank GCB di semua cabang Greater Accra Region di Ghana. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi berkontribusi pada peningkatan substansial dalam kinerja karyawan, dengan penerapan budaya kewirausahaan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan yang lebih tinggi dibandingkan dengan budaya konsensual dan birokrasi. Pengenalan variabel moderating (kepuasan kerja) lebih lanjut menunjukkan bahwa kehadirannya meningkatkan kinerja karyawan dalam lingkungan berbudaya yang terstruktur dengan baik. Dalam organisasi, satu budaya mungkin lebih efektif

daripada yang lain; karenanya, kinerja karyawan dapat meningkat atau melemah dari kepuasan atau ketidakpuasan mereka terhadap budaya tertentu. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan dengan penelitian sekarang objek dan periode penelitiannya.

4. Idris IDRIS (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Transformational Leadership Political Skill, Organizational Culture, And Employee Performance A Case From tourism Company In Indonesia”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional (TL), keterampilan politik (PS), budaya organisasi (OC), dan kinerja karyawan (EP), serta untuk mengetahui peran OC sebagai variabel mediasi. Sampel terdiri dari 110 responden dari Perusahaan Pariwisata di Indonesia. Sampel ditentukan dengan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Untuk menguji hipotesis digunakan PLS (Partial Least Square) dalam menganalisis data. Penelitian ini menemukan bahwa TL dan OC, PS dan OC dan EP adalah positif dan signifikan. Uji mediasi juga membenarkan bahwa OC dapat memediasi TL pada EP dan PS pada EP. Namun, juga diindikasikan bahwa TL tidak mempengaruhi EP. Studi ini memiliki implikasi penting bagi pengelola seperti mendorong EP tinggi di sektor pariwisata dengan memperkuat OC (seperti adaptif, kolaboratif, fleksibel, dan berorientasi tim), dengan

meningkatkan PS (seperti memahami orang lain, memiliki keterampilan sosial yang tinggi, dan meningkatkan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain). Temuan ini mengkonfirmasi dan kontras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan dengan penelitian sekarang objek dan periode penelitiannya.

5. Netty Laura Simbolon, Budi Satriyo Priyonggo (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Analysis of the Effects of Self-Efficacy Mediation and Organizational Commitment on the Effect of Transformational Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance of PT Sarana Lintas Caraka”. Tujuan dari studi ini adalah untuk menguji efek mediasi efikasi diri dan komitmen terhadap pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja dan pekerjaan karyawan kepuasan pada PT Sarana Lintas Caraka. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan Partial Least Square (PLS-SEM) dan dibantu oleh software SmartPLS 3.0. Peneliti memilih teknik sensus dalam pengambilan sampel teknik, yaitu seluruh anggota populasi (seluruh PT Sarana Lintas Caraka) digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini untuk menguji efek mediasi dan pengaruh langsung dari variabel terkait. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh budaya

organisasi terhadap karyawan kinerja, ada pengaruh efikasi diri terhadap karyawan kinerja, komitmen organisasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, efikasi diri tidak mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan pertunjukan. Kinerja karyawan, efikasi diri mampu memediasi pengaruh budaya organisasi pada karyawan kinerja, komitmen organisasi tidak mampu menengahi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan kinerja, komitmen organisasi tidak mampu menengahi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Metode penentuan jumlah kelayakan responden menggunakan Metode Rambut yang menyatakan bahwa responden mungkin 5 sampai 10 kali jumlah indikator variabel penelitian. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Perusahaan memiliki karakteristik mereka sendiri dalam menjalankan bisnis mereka. Ciri-ciri tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan dengan perusahaan lain dimana jika dilakukan secara optimal karyawan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan tidak akan membebani karyawan itu sendiri dan meningkatkan kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan dengan penelitian sekarang objek dan periode penelitiannya.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Muhammad Irfan Nasution, Nirwana Priangkatara (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Work Discipline and Work Motivation on

Employee Performance”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Langkat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Sedangkan sampel yang diambil adalah 50 karyawan, teknik sampling yang digunakan adalah total sampling. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kinerja karyawan. Kemudian secara bersama-sama disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh sedang terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah objek dan periode penelitiannya.

2. Novita Ekasari, Meirani Harsasi, Rini Yayuk Priyati, Nurul Qomariah (2022) melakukan penelitian yang berjudul “The Effect of Work from Home (WFH) and Work Discipline on Employee Performance Through Work-Life Balance (WLB) in the Covid-19 Pandemic: Explanatory Study at BPKAD Office, Bondowoso Regency”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh work from home dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui work-life balances selama pandemi COVID-19. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai BPKAD Kabupaten Bondowoso.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh work from home terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh work from home terhadap work-life balance. Ada efek disiplin pada keseimbangan kehidupan kerja. Ada pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh work from home dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui work-life balance. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah objek dan periode penelitiannya.

3. Prasetyo Kurniawan, Denok Sunarsi, Dede Solihin (2022) melakukan penelitian yang berjudul “The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua PNS Dinkes Kota Tangerang Selatan sebanyak 58 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode jenuh teknik sampling dengan hasil perhitungan 58 responden. Metode analisis data yang digunakan linier berganda regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula karyawannya pertunjukan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik

kinerja pegawai disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Kerja Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kinerjanya motivasi dan disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah objek dan periode penelitiannya.

4. Mahbubah Srimulatsih (2022) melakukan penelitian yang berjudul “The Influence of Work Discipline on Employee Health and Safety in the Era of the Covid-19 Pandemic”. Penelitian dilakukan di perusahaan swasta di Provinsi Riau. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif penelitian menggunakan SPSS versi 25 untuk menguji hipotesis dan data pengolahan. Hasil analisis ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Para karyawan. Berdasarkan uji determinan, nilai R square adalah diperoleh sebesar 0,594 atau 59,4% yang berarti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh pengaruhnya terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Karyawan yang tersisa 40,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah objek dan periode penelitiannya.

5. Ari Aprian Ferdiansyah, Nurul Hermina (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Effect of Work Discipline on Employee Performance Mediated Job Satisfaction at RSIA Melinda”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RSIA Melinda. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan “total sampling”, yaitu menggunakan seluruh anggota populasi yaitu 63 karyawan. Sedangkan statistik inferensial digunakan dalam penelitian ini dengan metode analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara disiplin dan kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah objek dan periode penelitiannya.

2.6.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Nurhaeda Zaeni, Aryati Arfah, Baharuddin Semmaila (2022) melakukan penelitian yang berjudul “The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance”. Penelitian ini melibatkan 134 pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu. Karena populasinya tidak terlalu besar, maka penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu seluruh populasi sebagai responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan

kuesioner kepada seluruh responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu. Secara parsial variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu. Artinya pemberian kompensasi yang sesuai bagi karyawan akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan dan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah objek dan periode penelitiannya.

2. Zhalfa Putri Elisa, Septa Diana Nabella, Sabri, Dewi Permata Sari, Nurmayunita (2022) melakukan penelitian yang berjudul “The Influence of Role Perception, Human Resource Development, and Compensation on Employee Performance Universitas Ibnu Sina”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi peran, pengembangan sumber daya manusia, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini memiliki populasi 109 karyawan Universitas Ibnu Sina. Jumlah sampel yang diperoleh dengan rumus

slovin berjumlah 85 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Simple Random Sampling. Pendekatan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif persepsi peran, pengembangan sumber daya manusia, dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan temuan bahwa terdapat pengembangan model empiris terhadap kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh persepsi peran, pengembangan sumber daya manusia, dan kompensasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah objek dan periode penelitiannya.

3. Akib, Mansyur, Kurdin, Demina (2022) melakukan penelitian yang berjudul “The Effect off Compensation and Work Discipline on Employee Performance in State Islamic Religious Higher Education”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah 60 karyawan. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan inferensial setelah memenuhi persyaratan uji normalitas, linieritas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang memuaskan dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai IAIN Kendari, dan disiplin kerja yang baik dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai IAIN Kendari. Kompensasi yang adil dapat menyebabkan peningkatan

kinerja pegawai IAIN Kendari. Penelitian ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan disiplin pegawai dan kinerja pegawai di IAIN Kendari. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah objek dan periode penelitiannya.

4. Dian Rostikawati, Umi Narimawati, Azhar Affandi, Sidik Priadana, Heri Erlangga (2022) melakukan penelitian yang berjudul “The Effect of Compensation and Work Environment on Work Ethos That Impact on Employee Performance at PT. Mitraindo Perkasa in Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap etos kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitraindo Perkasa di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 125 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan regresi, korelasi, determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja sebesar 26,7%, pengujian hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja sebesar 41,5%, pengujian hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja sebesar 47,2%, pengujian hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 39,1%, pengujian hipotesis

diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah objek dan periode penelitiannya.

5. Mundakir, Zainuri (2018) melakukan penelitian yang berjudul “The Effect Of Compensation And Motivation On The Performance Of Civil Servants With Job Satisfaction As Intervening Variable” Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Responden penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang dengan sampel sebanyak 162 pegawai. Pengumpulan data menggunakan instrumen angket. Uji statistik dan pengolahan data dilakukan menggunakan SEM Analytic. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah objek dan periode penelitiannya.