

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang profesional. Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi perusahaan, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Objek wisata swing adalah objek wisata dengan pemandangan alam yang indah. Misalnya saja disekitaran air terjun atau pegunungan. Objek wisata swing pun juga menyuguhkan nuansa yang rekreatif. Berbagai sarana seperti kolam renang, taman bermain, hingga restoran untuk menambah daya tarik tempat wisata ini . Hal itu disediakan agar para pengunjung termotivasi melakukan berbagai hal seru baik di tempat ini. Dalam segi arsitektur, biasanya objek wisata swing lebih menonjolkan sisi seni dan tradisional. Objek wisata ini sangat tergantung pada tingkat kunjungan wisatawan, jika tingkat kunjungan wisatawan meningkat, maka pertumbuhan bisnis wisata ini akan meningkat. Sulastiyono (2015 : 22) Persaingan bisnis yang semakin kompleks maka, suatu perusahaan dituntut harus selalu memperhatikan faktor karyawan, untuk terwujudnya keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Indikator keberhasilan yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan bisnis, yaitu terwujudnya kinerja karyawan yang baik di dalam perusahaan.

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Masalah perusahaan yang

sering kali dihadapi yakni terkait dengan masalah sumber daya manusianya dimana



hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen dalam mengelolanya.

Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini menandakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Untuk itu tentu karyawan memerlukan motivasi untuk dapat bekerja lebih rajin. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Setiawan, 2013).

Dtukad Adventure yang berlokasi di Bongkasa yaitu di Banjar Sayan Agung desa Bongkasa. Dtukad Adventure Badung menawarkan akomodasi yang menyuguhkan pemandangan ke arah jurang dan sungai ayung di bawahnya dan tentunya pemandangan hutan perbatasan antara bongkasa dan Ubud. Dtukad Adventure Badung ini memiliki 5 wahana swing dan spot foto dilengkapi bar dan kolam berenang di dalamnya dan memperkejakan 42 karyawan pada saat survey dilakukan wawancara kepada 42 orang karyawan yang masih bekerja pada Dtukad Adventure Badung karena pada kondisi pandemi karyawan bekerja di rolling . Dtukad Adventure menyediakan alat swing yang sudah dilengkapi pengaman dan kolam renang dengan panjang 30 m , spot foto untuk wisatawan serta restaurant beserta barnya. Akses WiFi gratis tersedia di seluruh area Dtukad Adventure Badung. Dtukad Adventure Badung merupakan pilihan akomodasi yang tepat untuk mewujudkan liburan istimewa di Pulau Dewata.

Hasil wawancara peneliti dengan HRD pada Dtukad Adventure Badung fenomena yang berkaitan dengan kerja karyawan yaitu kurangnya motivasi kepada karyawan yang dapat dilihat dari persentase tingkat absensi karyawan yang masih

tinggi seperti pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Persentase absensi Karyawan pada Dtukad Adventure Badung
Periode Bulan Januari-Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja(Hari)	Total Hari Kerja Seharusnya(Hari)	Jmlah Hari kerja Yang Hilang	Hari Kerja Sesungguhnya(Hari)	Perse ntase Absensi (%)
1	2	3	(4)=(2x3)	5	(6)=4-5	(7)=(5/4x100%)
Januari	42	19	798	27	771	3,38
Februari	42	19	798	24	774	3,07
Maret	42	21	882	23	869	2,60
April	42	21	882	34	848	3,85
Mei	42	18	756	20	736	2,64
Juni	42	22	924	34	890	3,77
Juli	42	17	714	23	691	3,22
Agustus	42	20	840	26	814	3,09
September	42	21	882	21	861	2,38
Oktober	42	22	924	22	902	2,38
November	42	21	882	31	851	3,51
Desember	42	21	882	27	855	3,06
Jumlah		242	10.164	312	9.862	36,95
Rata-rata		20,16	847	26	821	3,17

Sumber Dtukad Adventure Badung

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat di ketahui bahwa karyawan pada Dtukad Adventure Badung tahun 2020 persentase absensi berfluktuasi pada setiap bulan dengan rata – rata tingkat absensi sebesar 3,17. Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja karyawan. Menurut (Mudiarta, 2012:93), tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3,00%, di atas 3,00% sampai 10% dianggap tinggi.

Dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan rata – rata sebesar 3,17 adalah tergolong tinggi, Hal ini memberikan gambaran bahwa tingkat absensi karyawan berada pada tingkat yang tidak baik, (Mudiarta :2012).

Demikian juga hasil pengamatan peneliti masih ada karyawan tingkat kehadirannya yang kurang tepat waktu ketempat kerja, ada karyawan pada jam istirahat melebihi waktu dalam bekerja. sering terjadi keterlambatan dalam masuk kerja sehingga pekerjaan tidak bisa selesai tepat pada waktu yang ditentukan. Disamping itu pula hasil pengamatan peneliti terhadap beberapa karyawan yang bekerja pada Dtukad Adventure Badung karyawan dalam melaksanakan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan sering menunda nunda pekerjaan dengan sengaja sehingga produktivitas kerja karyawan menurun.

Dengan adanya semangat kerja karyawan yang menurun, Manajemen pada Dtukad Adventure Badung selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, dengan jalan meningkatkan motivasi untuk mendorong upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai- nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama- sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku.

Disiplin kerja pada karyawan juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan produktifitas kinerja karyawan. Di mana disiplin kerja adalah peningkatan kualitas kinerja karyawan dalam organisasi. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (1984) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan (Setiawan, 2013). Disamping itu juga peran pemberian kompensasi kepada karyawan sesuai kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja yang bisa mereka berikan kepada perusahaan.

Dalam konteks perusahaan, Handoko (2001) mengemukakan bahwa suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi.

Hasibuan (2006) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi *financial* adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi *non financial* diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Perusahaan harus memiliki kinerja. Kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat.

Dtukad Adventure Badung dalam menjalankan aktivasnya mengalami permasalahan yang berkaitan dengan motivasi salah satunya dapat dilihat dari kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Dari keseluruhan 42 karyawan pada Dtukad Adventure Badung, hasil wawancara terhadap 10 orang karyawan masih kurangnya komunikasi antara atasan kepada bawahan karena penting untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan kedekatan yang terjalin antara pimpinan dan bawahan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja

sehingga pada saat mereka bekerja merasa memiliki tanggung jawab untuk membangun perusahaan menjadi lebih baik.

Di samping uraian di atas hasil penelitian terdahulu memberikan informasi terkait dengan motivasi seperti penelitian Irfan Rizka Akbar¹ , Desi Prasetyani , Nariah (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Denny Erica , Ita Suryani , Hoiriah , Irwin Ananta Vidada (2020), Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Gas Industri Tbk. Penelitian Carolin , Dedi Rianto Rahadi (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Tenden Manado. Sedangkan berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Trifena Setiawaty Sinaga, Rahmat Hidayat. (2020), Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi pegawai di PT. Kereta Api Indonesia berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Hasibuan (2006:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja hasil wawancara peneliti terhadap 10 orang karyawan pada Dtukad Adventure Badung, bahwa ada sebagian

karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah. Rendahnya disiplin kerja karyawan seperti tindakan dan perilaku karyawan yang masih kurang bertanggung jawab terhadap perusahaan yaitu produktifitas kerja karyawan untuk bekerja dan tanggung jawab kepada perusahaan, keinginan untuk bekerja lebih baik, kurangnya ketegasan kepada karyawan sehingga pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan banyak yang tidak dijalankan maka pentingnya kontribusi sebagai pimpinan untuk bertindak tegas dalam pengambilan keputusan sehingga permasalahan dalam disiplin kerja bisa bisa diperbaiki sehingga perusahaan dapat berkembang menjadi lebih baik.

Dari fenomena tersebut di atas hasil penelitian terdahulu memberikan informasi terkait dengan disiplin kerja, seperti penelitian Suwanto (2019), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Penelitian Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019), Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia. Penelitian Ali Wairooy (2017) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Berbeda dengan Penelitian Jufrizen , Fadilla Puspita Hadi (2021). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kinerja karyawan dapat juga dipengaruhi oleh kompensasi, Menurut Hasibuan (2009) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah yang luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan yang diterima oleh karyawan. Menurut Simamora (2004) terminologi dalam kompensasi adalah sebagai berikut: Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas. Menurut Veithzal (2004) tujuan manajemen kompensasi efektif adalah: memperoleh SDM yang berkualitas, mempertahankan

karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, memfasilitasi pengertian, dan meningkatkan efisiensi administrasi.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap 10 orang karyawan pada Dtukad Adventure Bongkasa, terdapat permasalahan yang terkait dengan kompensasi karyawan antara lain tidak sesuai insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai pekerjaan yang mereka lakukan sehingga daya kerja dan semangat karyawan berkurang dalam menjalankan pekerjaan mereka sehingga berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan. Serta kurangnya perhatian dari perusahaan mengenai kompensasi tidak langsung contohnya asuransi Kesehatan jiwa dan ketenagakerjaan karena dengan kondisi pekerjaan yang berat diharapkan perusahaan lebih memikirkan Kesehatan dan kenyamanan serta keselamatan karyawan saat bekerja maka penting adanya kompensasi ini di dalam menunjang kinerja karyawan agar bisa bekerja lebih baik dalam membantu tumbuh kembang perusahaan. Dari fenomena tersebut di atas searah dengan penelitian Indah Armantari, Widani Sugianingrat dan Mashyuni (2021) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Niaga Bali Denpasar. Penelitian Angga Pratama, (2020). Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Pt Pos Indonesia Dc Ciputat. Penelitian Rob Sosiatri, Muhamad Subhi Badrani (2021). Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Cahaya Manunggal Kota Tangerang. Tetapi sebaliknya berbeda dengan Hendro Tamali, Adi Munasip (2019) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo I (Persero). Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dtukad Adventure Badung.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah yang dapat dianalisa adalah:

- A. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dtukad Adventure Badung?
- B. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dtukad Adventure Badung?
- C. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dtukad Adventure Badung?

C. Tujuan Penelitian

- A. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Dtukad Adventure Badung?
- B. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dtukad Adventure Badung?
- C. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Dtukad Adventure Badung?

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a. Untuk akademik
Hasil penelitian diharapkan dapat menyumbang kajian ilmu dan pengetahuan, dan dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian berikutnya.
- b. Untuk Dtukad Adventure Badung
Hasil penelitian ini diharapkan menambah masukan yang terkait dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi
- c. Untuk peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi serta

dampaknya terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Path Goal Theory*

Path Goal Theory paling tepat dideskripsikan sebagai suatu proses pemimpin memilih suatu gaya kepemimpinan tertentu berdasarkan kebutuhan pekerja dan lingkungan kerja, sehingga pemimpin dapat membawa pekerja menuju tujuan yang diharapkan ((Darmaji, 2015). Menurut (Gomez, 2015) mengatakan bahwa *path goal theory* adalah suatu teori dimana suatu pekerjaan pemimpin untuk membantu pengikutnya dalam mencapai sasaran dan mempersiapkan kebutuhan arahan dan dukungan.

Darmaji (2015), mengatakan, model *path-goal* menganjurkan bahwa kepemimpinan terdiri dari dua fungsi dasar yaitu:

- 1) Memberi kejelasan alur, maksudnya seorang pemimpin harus mampu membantu bawahannya dalam memahami bagaimana cara kerja yang diperlukan di dalam menyelesaikan tugasnya.
- 2) Meningkatkan jumlah hasil (*reward*), bawahannya dengan memberi dukungan dan perhatian terhadap kebutuhan pribadi mereka.

Darmaji (2015) mengidentifikasi empat tipe dari perilaku model *path goal*

yang dapat memberikan motivasi bawahannya, yaitu:

- 1) Kepemimpinan pengarah (*directive leadership*), yaitu pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dan standar kerja, serta memberikan bimbingan/arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut, termasuk di dalamnya aspek perencanaan, organisasi, koordinasi dan pengawasan.
- 2) Kepemimpinan pendukung (*supportive leadership*), yaitu pemimpin bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status, dan kebutuhan-kebutuhan pribadi, sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan di antara anggota kelompok. Kepemimpinan pendukung (*supportive*) memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja bawahan pada saat mereka sedang mengalami frustrasi dan kekecewaan.
- 3) Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*), yaitu pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan. Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan.
- 4) Kepemimpinan berorientasi prestasi (*achievementoriented leadership*), yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Menurut (Afandi, 2016:69), menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut (Mulyadi, 2017:63), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka kinerja dapat dikatakan sebagai tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dan juga merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Setiawan, 2013).

a. Karakteristik Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2010) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1)Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2)Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3)Memiliki tujuan yang realistis.
- 4)Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5)Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6)Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2016:71), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan

kepadanya

- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku

c. Indikator kinerja karyawan

Menurut (Edison, 2017: 193), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu:

- a) Kuantitas Pekerjaan.
- b) Kualitas pekerjaan.
- c) Kemandirian
- d) Inisiatif
- e) Adaptabilitas
- f) Kerjasama

2.1.3 Motivasi

Motivasi adalah “pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan” (Ivan Aries dan Iman Ghozali, 2016: 126). Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan mengarahkan, menjaga, menunjukkan, intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2010:379). Motivasi kerja menurut Gibson (2010) adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna untuk mencapai tujuan. Motivasi memiliki komponen dalam dan luar, komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Sedangkan komponen luar adalah apa yang diinginkan seseorang dan

tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. Motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja (Sidanti, 2015).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu (setiawan, 2013).

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Bentuk atau faktor-faktor motivasi yang dapat digunakan agar karyawan memiliki semangat dan gairah dalam bekerja (Alex, 1980) dalam (Sigit:2010) antara lain:

- a) Gaji yang cukup
- b) Memperhatikan kebutuhan rohani
- c) Menciptakan suasana santai
- d) Beri kesempatan mereka untuk maju Rasa aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- e) Usaha para karyawan untuk mempunyai legalitas
- f) Sekali-sekali karyawan perlu diajak berunding
- g) Fasilitas yang menyenangkan

b. Indikator motivasi

Indikator untuk mengukur motivasi menurut Syahyuti (2010)

- 2 Inovasi dan pengambilan resiko
- 3 Pertahanan terhadap detail
- 4 Orientasi hasil
- 5 Orientasi orang
- 6 Orientasi tim

7 Keagresifan

8 Stabilitas

8.1.4 Disiplin Kerja

Menurut (Ganyang, 2018:143) disiplin adalah Suatu kondisi di mana karyawan menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara kongkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan. (Afandi, 2016:1), berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen 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. Menurut (Sutrisno, 2016:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

a) Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Handoko (2011:208) mengemukakan bahwa terdapat dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu:

- 1) Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karna dipaksa oleh pihak manajemen
- 2) Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-

pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut sebagai tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh bisa berupa peringatan atau skorsing.

b. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (Suwendra, 2011) terdapat beberapa indikator untuk menilai disiplin kerja karyawan. Beberapa indikator tersebut diantaranya:

1. Prestasi
2. Pengakuan
3. Tanggung jawab
 1. Pekerjaan yang menantang
 2. Kemajuan

8.1.5 Kompensasi

Kompensasi menurut Hasibuan (2010) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah yang luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan yang diterima oleh karyawan. Menurut Rivai (2010:741) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2010:348) Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan eksternal dan internal. **astrohadiwiryo Dalam Buku Yuniarsih (2011: 125).**

a. Jenis-jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi dibagi menjadi dua macam yaitu : Kompensasi langsung (direct compensation) berupa gaji, upah dan upah insentif; Kompensasi tidak langsung (indirect compensation atau employee welfare atau kesejahteraan karyawan).

1. Kompensasi Finansial :

- a. Gaji, adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
 - b. Upah, adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
 - c. Upah insentif, merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsi adil dalam pemberian kompensasi.
2. Kompensasi non Finansial: Kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pension, pakaian dinas, kafeteria, mushala, olahraga, dan darmawisata

b. Indikator kompensasi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora (2010) adalah sebagai berikut:

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas
5. Rekan kerja

2.3 Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian telah dilakukan berbagai pihak untuk meneliti pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja

karyawan. Adapun penelitian sebelumnya yang menunjang dalam penelitian ini yang telah dilakukan seperti di bawah ini :

- 1) Penelitian Irfan Rizka Akbar¹ , Desi Prasetyani , Nariah (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Terdapat persamaan dalam penelitian mengenai motivasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan. Penelitian ini berlokasi di Pt. Unggul Abadi Di Jakarta.
- 2) Penelitian oleh Carolin dan Rahadi (2020) dengan judul penelitiannya Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang. Hasil penelitian menunjukan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan dalam penelitian mengenai motivasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen penelitian ini berlokasi di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang.
- 3) Penelitian oleh Denny Erica, Ita Suryani, Hoiriah, Irwin Ananta Vidada (2020) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan dalam penelitian mengenai motivasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini berlokasi di PT Aneka Gas Industri Tbk.

4) Penelitian Trifena Setiawaty Sinaga, Rahmat Hidayat (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan di PT. Kereta Api Indonesia berpengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berlokasi di PT. Kereta Api Indonesia Jawa Tengah.

5) Penelitian Suwanto (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan dengan hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa secara simultan variabel Kecerdasan emosional, *Servant Leadership* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. . Penelitian ini berlokasi di Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.

6) Penelitian Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nihon Plast Indonesia dengan hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nihon Plast Indonesia. Penelitian ini berlokasi di PT. Nihon Plast Indonesia Bekasi.

7) Penelitian Ali Wairooy (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar dengan hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan kompensasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk.

Pemasaran Region VII Makassar. Penelitian ini berlokasi di PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar.

8) Penelitian Jufrizen , Fadilla Puspita Hadi (2021) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berlokasi di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Penelitian Armantari dkk (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar dengan hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar. Penelitian ini berlokasi di CV.Duta Niaga Bali Denpasar.

9) Penelitian Angga Pratama (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Dc Ciputat dengan hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Dc Ciputat. Penelitian ini berlokasi di PT Pos Indonesia Dc Ciputat.

10) Penelitian Rob Sosiatri dan Muhamad Subhi Badrani (2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Manunggal Kota Tangerang. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya

Manunggal Kota Tangerang. Penelitian ini berlokasi di PT. Cahaya Manunggal Kota Tangerang.

11) Penelitian Hendro Tamali, Adi Munasip (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo I (Persero) Belawan . Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi di PT. Pelindo I (Persero) Belawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berlokasi di PT. Pelindo I (Persero) Belawan.

