

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

Sumber daya manusia merupakan unsur penting yang ada pada diri individu (karyawan) dan dikembangkan secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan dan pengembangan dalam kinerja karyawan (Handayani dan Winarningsih, 2019). Selanjutnya menurut Dessler (2018:3) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan serta masalah keadilan.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018:182). Berdasarkan penjelasan kinerja karyawan dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi

yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja karena pembinaan disiplin kerja pada dasarnya adalah masalah bagi setiap orang dan merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting dari anggota organisasi (Candana, 2018). Agustini (2019:81) mengemukakan disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

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

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

Kompetensi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Dessler (2018:408) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Wibowo (2019:271) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramularso (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Dwiyanti, dkk (2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Bagia dan Cipta (2019) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari kompetensi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Anjani (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Esthi dan Savhira (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap

kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian Sulantara, et. al (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Retningjati, et.al (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2019:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan – pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain sebagai balas jasa juga bisa memotivasi mereka dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Herawati, dkk (2021) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Supriatna dan Adiyanto (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Muslimin (2020) menunjukkan bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi kompensasi yang

diterima akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian Warsono, dkk (2021) menunjukkan bahwa pemberian kompensasi mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Arif, et. al (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Syamsuddin, et. al (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Asriani, et. al (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada Agen POS Rennisant Ubud. Saat ini Agen POS Rennisant Ubud memiliki karyawan sebanyak 32 orang yang terdiri dari 15 orang perempuan dan 17 orang laki-laki. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager Agen POS Rennisant Ubud didapat informasi bahwa kinerja karyawan berada pada kondisi belum optimal, dilihat dari pencapaian target transaksi pada tabel 1.1 dan tingkat absensi karyawan yang tinggi pada tabel 1.2 berikut

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Transaksi Jasa Keuangan dan Kurir Logistik Pada Agen POS Rennisant
Ubud
Bulan Januari-Desember 2022

No	Bulan	Target	Realisasi Jasa Keuangan	Presentase Ketercapaian	Target	Realisasi Kurir Logistik	Presentase Ketercapaian
		(1)	(2)	(3)= (2):(1)x100	(4)	(5)	(6)= (5):(4)x100
1	Januari	7500	7937	105,83	850	810	95,29
2	Feb	7500	6684	89,12	850	764	89,88
3	Maret	7500	7679	102,38	850	969	114,00
4	April	7500	7862	104,83	850	836	98,35
5	Mei	7500	7740	103,20	850	577	67,88
6	Juni	7500	6927	92,36	850	634	74,59
7	Juli	7500	7644	101,92	850	701	82,47
8	Agustus	7500	8003	106,71	850	882	103,76
9	Sept	7500	7358	98,11	850	822	96,70
10	Okto	7500	6438	85,84	850	731	86,00
11	Nov	7500	6886	91,81	850	1231	144,82
12	Des	7500	7020	93,60	850	1320	155,29
Jumlah			88.178	1.085,71		10.277	1.209,03
Rata-rata			7348,17	90,48		856,42	100,76

Sumber : Agen POS Rennisant Ubud, 2022

Berdasarkan Table 1.1 diatas, dapat dijelaskan bahwa realisasi kinerja transaksi di Agen POS Rennisant Ubud bulan Januari-Desember 2022 cenderung berfluktuasi dimana persentase ketercapaian transaksi jasa keuangan tertinggi pada bulan Agustus sebesar 106,71 persen sedangkan persentase ketercapaian transaksi jasa keuangan terendah pada bulan Oktober sebesar 85,84 persen. Lalu, persentase ketercapaian transaksi kurir logistik tertinggi pada bulan Desember sebesar 155,29 persen sedangkan persentase ketercapaian transaksi kurir logistik terendah pada bulan Mei sebesar 67,88 persen. Rata-rata persentase ketercapaian transaksi jasa keuangan dan kurir logistik tahun 2022 sebesar 90,48 dan 100,76 transaksi.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Pada Agen POS Rennisant Ubud
Bulan Januari-Desember 2022

No	Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah Hari Kerja	Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Ketidak hadiran	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Tingkat absensi (%)
		(1)	(2)	(3)=(1)x(2)	(4)	(5)=(3)-(4)	(6)=(4):(3)x 100
1	Januari	32	27	864	48	816	5,56
2	Feb	32	25	800	50	750	6,25
3	Maret	32	26	832	34	798	4,09
4	April	32	26	832	36	796	4,33
5	Mei	32	27	864	46	818	5,32
6	Juni	32	26	832	40	792	4,81
7	Juli	32	27	864	50	814	5,79
8	Agustus	32	27	864	53	811	6,13
9	Sept	32	26	832	35	797	4,21
10	Okto	32	27	864	38	826	4,40
11	Nov	32	26	832	49	783	5,89
12	Des	32	27	864	55	809	6,37
	Jumlah		317	10.144	534	9.610	63,13
	Rata-rata		26,41	845,3	44,5	800,83	5,26

Sumber: Agen POS Rennisant Ubud, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, dapat dijelaskan bahwa absensi karyawan di Agen POS Rennisant Ubud bulan Januari-Desember 2022 cenderung berfluktuasi dimana tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Desember sebesar 6,37 persen sedangkan tingkat absensi karyawan terendah pada bulan Maret sebesar 4,09 persen. Rata-rata tingkat absensi karyawan tahun 2022 sebesar 5,26 persen. Menurut Mudiarta dkk dalam Dwipayana dan Sariyathi (2018) tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya. Apabila dilihat dari rata-rata keseluruhan tingkat absensi karyawan di Agen POS Rennisant Ubud

tergolong tinggi. Tingkat absensi karyawan tinggi karena karyawan sering tidak masuk kerja karena sakit namun tidak membawa surat keterangan dokter, selain itu karyawan sering tidak masuk kerja dengan keterangan yang tidak jelas serta terdapat karyawan yang kurang disiplin mentaati peraturan yang ditetapkan seperti sering terlambat saat datang ke tempat kerja dan pulang lebih awal.

Hal yang perlu diperhatikan juga di Agen POS Rennisant Ubud yaitu kompensasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang karyawan menyatakan bahwa permasalahan yang masih terjadi berkaitan dengan kompensasi yang diberikan oleh Agen POS Rennisant Ubud kepada karyawannya. Dimana, pihak perusahaan akan memberikan gaji pada tiap bulan sekali kepada karyawannya namun tidak sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten). Selain itu, pihak perusahaan tidak menanggung biaya transportasi dan juga tidak menanggung tunjangan BPJS ketenagakerjaan. Masih adanya program kompensasi yang kurang optimal untuk mencapai pelayanan terhadap karyawan. Pemberian kompensasi diharapkan mampu memperbaiki kualitas kehidupannya. Kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan ketentuan yang sudah diterapkan dan tidak sesuai dengan hasil yang mereka dapatkan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Wondal, dkk (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi

berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wandi, dkk (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Agen POS Rennisant Ubud”.

1.2 Rumusan Permasalahan

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

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud?
- 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud?
- 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud?

1.3 Tujuan Penelitian

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

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

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

2) Manfaat Praktis

- a. Bagi Akademik.

Diharapkan sebagai bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

- b. Bagi Instansi/Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan pada Agen POS Rennisant Ubud.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Teory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins dalam Suwantika, dkk., 2021).

Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya yaitu kinerja.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

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

Menurut Mangkunegara (2018) “Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono dan Primasari (2020) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Terdapat hubungan erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan.

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

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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

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

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2019) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja :

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2020), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Kuantitas

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

b) Kualitas

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

c) Ketepatan waktu

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

d) Kehadiran

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

e) Kemampuan bekerjasama

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

Menurut Mangkunegara (2018:75) adapun indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

a) Kualitas.

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

b) Kuantitas.

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

c) Tanggung Jawab.

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

d) Kerjasama.

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

e) Inisiatif.

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

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa indikator yang tepat untuk dijadikan penelitian lebih lanjut yaitu indikator menurut Mathis dan Jackson (2020) meliputi, kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Afandi (2019) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Agustini (2019:81) mengemukakan disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan.

Menurut Rivai (2018) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan

karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Berdasarkan dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni:

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi merujuk pada penggantian atau imbalan yang diberikan kepada seseorang sebagai hasil dari suatu tindakan, layanan, atau kerugian yang mereka alami.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan merujuk pada kemampuan pemimpin untuk mempraktikkan nilai-nilai, perilaku, dan etika yang diharapkan dari karyawan dan untuk menjadi contoh yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Aturan pasti adalah suatu panduan atau peraturan yang ditetapkan secara tegas dan baku untuk mengatur perilaku atau situasi tertentu.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk mengambil keputusan yang sulit atau berisiko, bahkan dalam situasi yang penuh tekanan atau ketidakpastian.

e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan atau atasan untuk memantau, mengarahkan, dan mengelola aktivitas bawahan atau anggota tim.

f) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Perhatian terhadap para pegawai adalah hal yang sangat penting dalam dunia kerja, mencakup penghargaan, komunikasi, dan kesejahteraan pegawai.

g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin adalah tindakan-tindakan yang secara konsisten memungkinkan seseorang untuk menjaga komitmen, keteraturan, dan kontrol diri dalam berbagai aspek kehidupan.

Menurut Nawawi (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

a) Insentif, berdasarkan penelitian bahwa insentif dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pekerja. Dimana semakin sering sebuah perusahaan memberikan insentif terhadap

karyawannya dalam hal prestasi, maka tingkat disiplin pekerja tersebut akan semakin tinggi.

- b) Peraturan perusahaan, dalam sebuah perusahaan semua karyawan yang bekerja diikat oleh sebuah peraturan. Dimana setiap karyawan wajib tunduk dan patuh terhadap peraturan tersebut. Oleh karena itu, semakin ketat peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerja dari pekerja.
- c) Moral kerja pimpinan, seorang pimpinan dalam sebuah perusahaan merupakan teladan bagi seluruh pekerja. Oleh sebab itu seorang pimpinan dituntut memiliki moral kerja yang baik agar dapat menjadi contoh bagi bawahannya.
- d) Relasi Interpersonal, relasi interpersonal yang baik sesama karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja para pekerja. Dimana dengan terbinanya relasi interpersonal yang baik akan menyebabkan pekerja merasa betah dan rajin masuk kerja sehingga disiplin kerja yang diinginkan dapat terlaksana.

3) Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut (Sutrisno 2021) adalah

- a) Taat terhadap aturan waktu

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

b) Taat terhadap peraturan perusahaan

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

c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

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

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

a) Tujuan dan Kemampuan

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

b) Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh

para karyawannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

c) Balas jasa

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

d) Keadilan

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

e) Sanksi hukuman

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

f) Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepengimpinannya oleh karyawan.

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

2.1.4 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Menurut Dessler (2018) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Wibowo (2019) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

Menurut Edison, dkk (2018) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude). Berdasarkan dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki individu dengan efektifitas.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2019) ada beberapa faktor yang dapat

mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

a) Keyakinan

Nilai-nilai keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan mempengaruhi perilaku. Mungkin orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu

b) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki, keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan intruksi, praktik dan umpan balik.

c) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.

d) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termaksud banyak faktor yang diantaranya sulit untuk yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu

e) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah.

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

f) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian. Semuanya cenderung membatasi motivasi dan insiatif

Latief et al., (2019) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

a) Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

b) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

c) Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

d) Kompetensi intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

3) Indikator Kompetensi

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi menurut Sutrisno (2021) adalah sebagai berikut :

a. Pengetahuan (*knowledge*)

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

b. Pemahaman (*understanding*)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus

mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

c. Kemampuan (*skill*)

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

d. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

e. Sikap (*attitude*)

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

f. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Sedangkan indikator kompetensi menurut Manullang (2020) terdiri dari :

a. Pengalaman

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

b. Pendidikan

Suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan- persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif pada pegawai dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

c. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

d. Keterampilan (*skill*)

Kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa indikator penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan mengadopsi indikator kompetensi menurut Sutrisno (2021:204-205) yaitu

Pengetahuan (*knowledge*), Pemahaman (*understanding*), Kemampuan (*skill*), Nilai (*value*), Sikap (*attitude*), Minat (*interest*).

2.1.5 Kompensasi

1) Pengertian Kompenasi

Menurut Hasibuan (2019) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2018) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2019) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Berdasarkan dari beberapa diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain sebagai balas jasa juga bisa memotivasi mereka dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

2) Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

a) Ikatan kerja sama

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

b) Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

c) Pengadaan efektif

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

d) Motivasi

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

e) Stabilitas karyawan

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

f) Disiplin

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

g) Pengaruh serikat buruh

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

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi Adapun menurut Hasibuan (2019) sebagai berikut:

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) Produktivitas kerja karyawan.

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

e) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres.

Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah/balas 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.

f) Biaya hidup/ *cost of living*.

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

g) 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.

h) Pendidikan dan pengalaman kerja.

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

i) 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 (depresi) maka tingkat upah, karena terdapat pengangguran (*Disquieted unemployment*).

j) Jenis dan sifat pekerjaan.

Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit/sukar 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.

Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain:

a) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku,

biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

b) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan

Tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya menentukan kebijakan pemberian kompensasi.

c) Standar Biaya Hidup Karyawannya

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar biaya hidup karyawan, hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus dipenuhi. Dengan dipenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman.

d) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan dan masa bekerja karyawan. Artinya perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.

e) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

f) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

4) Indikator Kompensasi

Menurut Umar (2019), indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

a) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b) Insentif

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

c) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

d) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

e) Premi

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

f) Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

g) Asuransi

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

Menurut Simamora (2018) indikator kompensasi sebagai berikut diantaranya:

a) Upah dan Gaji

Upah dan Gaji Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

b) Insentif

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

c) Tunjangan

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

d) Fasilitas

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

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa indikator penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan mengadopsi indikator kompensasi menurut Simamora (2018:445) yaitu Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

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

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sunuharyo dan Tyas (2018) dengan judul penelitiannya Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit Iv Cilacap). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 1258 orang, sampel sebanyak 93 responden. Penelitian ini menggunakan teknik

pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, dengan uji t dan uji F sebagai pengujian hipotesis dengan bantuan SPSS 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Hartono dan Kusuma (2020) dengan judul penelitiannya Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama). Populasi dalam penelitian ini karyawan PT. Sembilan Pilar Utama, sedangkan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Sembilan Pilar Utama yang berjumlah 45 orang, dan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sembilan Pilar Utama. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis linear berganda, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Fajri dan Dalmar (2020) dengan judul penelitiannya Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji signifikansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Mitra Karya. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) dengan judul penelitiannya Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Hazara Cipta Pesona sebanyak 88 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis data

yang sama yaitu analisis inferensial dengan menggunakan regresi linear berganda, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.

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

7. Penelitian yang dilakukan oleh Zamroni dan Efendi (2020) dengan judul penelitiannya *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu*. Metodologi penelitian adalah ex-post facto dengan Pendekatan Kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah 40 karyawan PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu diambil dengan teknik total sampling. Data metode analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Hasil penelitiannya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu menggunakan regresi berganda, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Pramularso (2018) dengan judul penelitiannya *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV. Inaura Anugerah Jakarta*. penelitian ini jumlah responden adalah 30 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup. Analisis data menggunakan uji normalitas, uji linieritas, analisis regresi sederhana, dan uji koefisien korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti, dkk (2019) dengan judul penelitiannya *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng. Populasi penelitian ini berjumlah 51 karyawan. Data dikumpulkan dengan kuesioner, pencatatan dokumen, wawancara langsung dan analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.

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

11. Penelitian yang dilakukan oleh Anjani (2019) dengan judul penelitiannya Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lambang Putra Perkasa Motor Cirebon. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian marketing PT. Lambang Putra Perkasa Motor Cirebon dengan jumlah 45 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan

sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik penarikan data menggunakan kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi ganda, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.

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

13. Penelitian yang dilakukan oleh Sulantara, et. al (2020) dengan judul penelitiannya *The Effect of Leadership Style and Competence on*

Employee Performance at the Office of Investment and One Stop Services (DPMPTSP) Denpasar City Bali, Indonesia. Data pengumpulannya menggunakan kuesioner. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 77 orang dengan menggunakan metode purposive sampling. Data teknik analisis yang digunakan SEM-PLS. Hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Retningjati, et.al (2018) dengan judul penelitiannya *Effect of Competence And Work Motivation on Employee Performance PT. Rotella Mandiri Persada Perbaungan.* Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rotella Perbaungan Persada Mandiri berjumlah 55 orang, sedangkan sampelnya adalah seluruh populasi. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling sensus jenuh. Uji statistik yang digunakan menggunakan asumsi klasik uji, uji hipotesis, analisis linier berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu menggunakan analisis linier berganda, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.

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

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

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

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

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

19. Penelitian yang dilakukan oleh Arif, et. al (2019) dengan judul penelitiannya *Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance at the Office of Highways and Construction of the Road and Bridge Technical Implementation Unit of North Sumatra Province*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dinas Bina Marga dan Konstruksi Unit Pelaksana Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 47 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu regresi linier berganda, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.
20. Penelitian yang dilakukan oleh Syamsuddin, et. al (2021) dengan judul penelitiannya *The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable*. Sampel penelitian sebanyak 57 responden dengan menggunakan teknik

purposive sampling. Berdasarkan hasil path analisis menggunakan smart PLS 3.0 hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitiannya.

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

UNMAS DENPASAR