

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman, kemajuan teknologi dan maraknya persaingan yang ketat dalam dunia bisnis menuntut perusahaan banyak melakukan perubahan-perubahan pada lingkup lingkungan bisnis. Keberadaan sumber daya manusia memegang peranan sangat penting dalam sebuah perusahaan (Mutahir,dkk.2023). Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan kunci untuk menentukan perkembangan perusahaan itu sendiri. Pada hakikatnya SDM yang dipekerjakan disebuah organisasi berperan sebagai pemikir, penggerak dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Susan 2019). Potensi masing - masing sumber daya manusia yang terkandung dalam sebuah perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar dapat membawa manfaat yang optimal bagi perusahaan, dan jika sumber daya manusia yang dimiliki sebuah perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan sesuai dengan ekspektasi perusahaan, maka hal itu juga akan memungkinkan perusahaan semakin mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas akan dapat menempatkan perusahaan pada jalur persaingan yang baik atau bahkan menjadi leader dalam persaingan tersebut (Idris, 2016).

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Menurut Mulyadi (2018) Kinerja adalah

suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional karyawanya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, karena organisasi dasarnya dijalankan oleh manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah diterapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena kinerja hasil kerja atau suatu prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk perusahaan (Priansa, 2016). Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan diperlukan tenaga kerja yang profesional dan bertanggung jawab agar dapat berkerja dengan baik dalam melayani kebutuhan konsumen (Riniwati, 2016).

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Sinambela, 2019). Dengan kinerja yang tinggi karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatsi pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan memudahkan karyawan menyerah terhadap kadan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang dituju. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting karena terbukti mempunyai manfaat yang menarik bagi suatu lembaga. Suatu perusahaan menginginkan memiliki karyawan yang bekerja sungguh-sungguh sesuai kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuannya akan sulit tercapai. Seorang karyawan akan memiliki kebanggaan

tersendiri dan dengan prestasi yang telah dibuat tas kinerja yang telah diberikannya kepada perusahaan.

Menurut Arfandi (2021) menyatakan 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 organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi (Kaswan, 2017). Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah faktor kepemimpinan trasnsformasional, disiplin kerja dan Kompensasi.

Perusahaan yang menjadi tempat penelitian ini adalah Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur atau biasanya sering disingkat dengan KSU SIDI Sanur merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa retail. Perusahaan ini terletak di daerah sanur. Jumlah karyawan pada Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur yaitu 42 orang.

Hasil pra survey ditemukan bahwa kinerja pegawai belum seluruhnya menunjukkan hasil yang optimal. Ini tercermin dari tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi, kurangnya perhatian dan interaksi dari pimpinan, minimnya tingkat kedisiplin yang diterapkan, pemberiian bonus dan upah diluar gaji yang belum optimal, sehingga pencapaian standard pelayanan yang harus dipenuhi masih belum sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan pengamatan di lapangan Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur menetapkan beberapa upaya seperti diantaranya selalu memperhatikan pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan penerimaan kompensasi yang diterima karyawannya. Hasil penilaian kehadiran merupakan tolak ukur untuk mengetahui tingkat kinerja karyawannya pada Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur yang dapat dilihat dari tabel absensi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Persentase Absensi Karyawan
Periode Januari-Desember 2022

Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja/ bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir/ Absensi (hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
(A)	(B)	(C)	(D) = BxC	(E)	(F) = (E: Dx100%)
Januari	42	27	1.134	55	4,85%
Februari	42	24	1.008	70	6,94%
Maret	42	27	1.134	65	5,73%
April	42	26	1.092	80	7,32%
Mei	42	27	1.134	83	7,31%
Juni	42	26	1.092	77	7,05%
July	42	27	1.134	54	4,76%
Agustus	42	27	1.134	45	3,96%
September	42	26	1.092	90	8,24%
Oktober	42	27	1.134	113	9,96%
November	42	26	1.092	68	6,22%
Desember	42	27	1.134	72	6,34%
Total			78,68%		
Rata rata			6,55%		

Sumber: Personalia Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan tingkat absensi karyawan Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Idep dapat dilihat bahwa rata-

rata tingkat ketidakhadiran pada tahun 2022 adalah 6,55% dan memperlihatkan suatu kondisi kinerja karyawan dapat dikatakan belum optimal. Menurut Dwipayana, dkk .(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 Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika tergolong tinggi. Tingkat persentase ketidakhadiran pegawai paling tinggi terjadi pada bulan Oktober yaitu 9,96% dan persentase ketidakhadiran pegawai paling rendah terjadi pada bulan juli yaitu 4,76%. Maka dari itu, dapat dilihat bahwa karyawan yang masih kurang keinginan membuat tugas dalam menjalani pekerjaan mereka. Kinerja pegawai dapat mengalami penurunan dikarenakan beberapa faktor, seperti masih adanya pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik, seperti terlambat datang, kurangnya perhatian pemimpin serta melalaikan pekerjaan yang menunjukkan bahwa pegawai tersebut tidak puas dalam menjalani pekerjaannya

Dalam sebuah organisasi, sifat dan sikap kepemimpinan yang mengarah pada pengaruh orang lain sangat menentukan tujuan organisasi. Peran seorang pemimpin sangat diperlukan bila suatu organisasi atau perusahaan ingin sukses, terlebih lagi karyawan yang baik akan selalu ingin tahu bagaimana seorang pemimpin berperan dalam menyumbang tenaga maupun pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2016). Adapun 9 jenis gaya kepemimpinan

dalam organisasi yaitu kepemimpinan otokratis, kepemimpinan birokrasi, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegatif, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan melayani, kepemimpinan karismatik dan kepemimpinan situasional.

Kepemimpinan transformasional merupakan cara dalam pendekatan pemimpin dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan menginspirasi bawahan atau anggota organisasi untuk mengerahkan upaya extra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa adanya rasa tertekan. Kepemimpinan transformasional lebih dari sekedar sikap berkharisma, karena dalam kepemimpinan transformasional berusaha menanamkan pada bawahan atau anggota untuk kemampuan mempertanyakan pandangan yang telah ada serta pandangan pemimpin berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Husni (2018), Kepemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategis membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya pada tingkat yang lebih tinggi daripada apa yang mereka butuhkan. Menurut Suwatno (2019) memberikan pendapat yakni kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Peran kepemimpinan transformasional terhadap suatu organisasi membantu organisasi dalam melaksanakan visi dan mendorong setiap relawan didalamnya untuk mencapai

visi. Kepemimpinan transformasional juga berperan mendorong hal positif dan budaya serta praktik sumber daya manusia yang mampu memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengembangan organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 12 orang karyawan masih ditemukan masalah berkaitan dengan kepemimpinan pada Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur Sanur yang sesuai dengan indikator kepemimpinan transformasional yaitu pertimbangan individual berupa kurangnya komunikasi atau interaksi antara pimpinan dan bawahan sehingga menyebabkan adanya rasa enggan dari karyawan kepada atasannya untuk menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi berkaitan dengan tugas dilaksankannya, masih adanya pimpinan yang lebih memihak ke beberapa pegawai tertentu dan lebih memilih untuk tidak berbaur atau berbagi pendapat dengan para pegawai, sehingga terhambatnya kinerja karyawan dalam perusahaan dan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramadanto ,dkk. (2020), tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, di peroleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik sistem kepemimpinan atasan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rismawati,dkk. (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya adanya peningkatan jiwa kepemimpinan atasan akan meningkatkan kinerja karyawan, Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh

Wahyuni,dkk. (2021) dengan hasil penelitian menunjukan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya dengan adanya hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Disamping itu pula, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuniardi,dkk. (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan transformasional untuk mendukung pencapaian kinerja karyawan, juga dibutuhkan disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja (Gunawan,dkk. 2022). Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku disuatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mncapai tujuan perusahaan atau organisasi (Agustini,dkk.2019). Menurut Sumadhinata, (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Tingkat Displin kerja yang tinggi jika diterapkan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal dalam menjalankan suatu tujuan yag telah ditentukan. Bagi karyawan disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambahkan semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk memperoleh hasil yang terbaik. Displin kerja yang baik

mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya guna meningkatkan produktifitas perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak I Made Sukarta selaku Personalia atau Kabag. Pegawai, menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan belum bisa dikatakan optimal. Hal itu dapat dilihat dari ditemukannya fenomena yang sesuai dengan indikator disiplin kerja yaitu ketaatan pada peraturan kerja dan tingkat kewaspaan tinggi. Masih kurangnya sikap ketelitian karyawan dalam memahami peraturan yang dibuat sehingga banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan kerja yang diterapkan seperti beberapa karyawan terlihat berkeliraran pada saat jam kerja, serta kurangnya sikap ketaatan karyawan dalam mematuhi jam operasional yang diterapkan sehingga masih banyak karyawan yang terlambat pada saat bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi,dkk. (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya jika disiplin kerja diterapkan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Valennia,dkk. (2020) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Yanti,dkk. (2022) mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh positif artinya jika semakin baik disiplin kerja yang diterapkan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila rendahnya penerapan disiplin kerja yang diterapkan maka nilai kinerja karyawanpun menurun. Namun berbeda dengan

hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya,dkk. (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja, kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja pegawai (Handayani, 2018). Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Akbar, dkk. 2021:125). Kompensasi adalah hak-hak pegawai yang harus diterima sebagai imbalan setelah mereka menjalankan kewajiban (Kusumawardani,dkk. 2020).

Menurut Mulyapradana,dkk. (2020) Kompensasi dibagi menjadi dua kategori yakni kompensasi finansial (langsung) dan kompensasi non finansial (tidak langsung). Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan dalam bentuk upah atau gaji, bonus, komisi, dan insentif. Sedangkan kompensasi non finansial merupakan komponen yang diberikan perusahaan bukan dalam bentuk uang melainkan benefit atau manfaat untuk kesejahteraan karyawan berupa jaminan sosial, asuransi kesehatan, pesangon, pensiun, liburan bahkan berupa pujian dan pengakuan. Menurut Hasibuan (2020:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin kerja. Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkaitan dengan penggantian atau

pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan, mempertahankan karyawan yang berkualitas, dan mengimbangi antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 12 karyawan mengenai pemberian kompensasi berupa bonus atau imbalan upah diluar gaji yang belum bisa dikatakan optimal karena masih banyak karyawan yang mendapatkan bonus yang tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka laksanakan. Pemberian kompensasi yang adil sangat diperlukan bagi setiap karyawan, karena dengan pemberian kompensasi yang adil, karyawan akan merasa dihargai atas upaya yang mereka lakukan bagi perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka, apabila harapan ini terpenuhi maka karyawan akan senantiasa meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fahraini,dkk. (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya dengan adanya pemberian kompensasi yang adil maka dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Putra,dkk. (2022) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya peningkatan kompensasi maka dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan pula. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Suwandi,dkk. (2021) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya dengan adanya pemberian

kompensasi yang baik dan adil maka dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas. Disamping itu pula, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aromega,dkk. (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang terjadi pada Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kompensasi jika dibiarkan secara terus-menerus maka akan menurunkan kinerja pegawai yang secara tidak langsung mempengaruhi kualitas pelayanan karyawan terhadap konsumen. Hal ini harus diperhatikan serius dari Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur untuk lebih meningkatkan kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi, sehingga mampu menumbuhkan kegairahan karyawan dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja pada setiap karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti **"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur?

- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur?
- 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk:

- 1) Mengetahui dan menganalisis Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur
- 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur.
- 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur.

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 kepemimpinan transformasional, disiplin kerja , kompensasi dan kinerja karyawan.
 - b. Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sehubungan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya melalui kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kompensasi.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur

Dapat memberi saran dan masukan yang bermanfaat mengenai Kepemimpinan Transformatif, Disiplin Kerja, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur dan dapat membantu instansi dalam mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan

b. Bagi Peneliti

Menambah pengembangan penulis dalam bidang yang diteliti secara teoritis dan berfikir ilmiah pada sumber daya manusia terutama mengenai kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja para karyawan. Selain itu juga menambah pengetahuan penulis dan diperoleh selama kuliah ke dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan sehubungan dengan judul penelitian.

c. Bagi Pihak lain

Memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya. Dan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama di masa yang akan datang. Menambah pengetahuan khususnya manajemen sumber daya

manusia, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian guna pengembangan penelitian lebih lanjut, tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan tentang kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teory

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai indikator utama (*Grand Theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori kinerja. *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, makna pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2019:30). Jika seseorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuan mereka, komitmen itu akan mempengaruhi tindakan mereka dan akan memperngaruhi konsekuensi kinerja.

Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kompensasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) 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 seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Syafrina, 2017). Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019)

Menurut (Prawirosentono, 2019) kinerja karyawan 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. Menurut Burhannudin,dkk. (2019) menyatakan kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum serta bermoral dan beretika.

Berdasarkan penjelasan kinerja pegawai 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

Menurut Mangkunegara (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain :

- a. Faktor individu, yaitu kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga,dst) dan demografis (umur, asal usul, dll)
- b. Faktor organisasi adalah sumber daya manusia, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi dan skripsi pekerjaan (job description)
- c. Faktor psikologi ialah persepsi, sikap, kedisiplinan, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja terkadang digunakan secara bergantian dengan pengukuran kinerja sebagai tolak ukur majunya sebuah perusahaan atau organisasi, tetapi banyak pula yang membedakan. Indikator Kinerja Pegawai. Menurut Mathis (2018) 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 keterampilan 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.

2.1.3 Kepemimpinan Transformasional

1) Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Lee (2018) menggambarkan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menciptakan visi dan lingkungan yang dapat memotivasi karyawan untuk suatu pencapaian. Dalam hal ini karyawan merasa percaya, kagum, setia, dan memiliki rasa hormat kepada pemimpin sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan, bahkan tidak jarang apa yang diharapkan dapat terlaksana.

Gaya kepemimpinan transformasional disebut juga gaya kepemimpinan karismatik, hal ini didasarkan pada visi seorang pemimpin yang dapat mengubah individu atau karyawan (Khan, 2020). Pemimpin transformasional memperkuat kapasitas prestasi karyawan dengan memotivasi karyawan untuk menciptakan ide-ide baru, sehingga disebut sebagai pemimpin yang memotivasi, berpengaruh, dan inspirasional

Menurut Chang, dkk. (2018), kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) merupakan gaya kepemimpinan yang paling unggul (*powerfull*) dan penting karena kepemimpinan transformasional menggunakan penalaran logis, aktif, efektif, berorientasi pada hasil dan mengarahkan karyawannya untuk memberikan nilai dan perilaku yang baru pada perusahaan.

Salah satu karakteristik yang paling penting dari kepemimpinan transformasional adalah bangunan kepercayaan antara karyawan, pemimpin, dan organisasi yang memiliki visi yang sama dalam menciptakan rasa kolektif organisasi. Seorang individu yang telah menaruh kepercayaan pada atasan lebih mungkin untuk merasa bahwa dia benar-benar diberdayakan oleh pemimpin dan relatif lebih mudah untuk bekerja inovatif (Afsar, 2018).

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dijelaskan oleh para ahli mengenai kepemimpinan transformasional, maka dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan transformasional merupakan suatu bentuk gaya kepemimpinan yang efektif untuk menciptakan perubahan dan inovasi dalam organisasi maupun perusahaan yang memfokuskan pada

pengembangan visi, inspirasi, motivasi dan pengaruh positif pada bawahannya untuk mencapai tujuan bersama.

2) Ciri Kepemimpinan Transformasional

Menurut Santoso,dkk. (2018) ada beberapa ciri-ciri kepemimpinan transformasional yang dilakukan pemimpin didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Adapun ciri-ciri tersebut sebagai berikut:

- a. Adanya kesamaan yang utama yaitu jalannya organisasi yang digerakan oleh kesadaran bersama.
- b. Para pelaku mengutamakan kepentingan organisasi bukan kepentingan pribadi
- c. Adanya partisipasi dari pengikut atau orang yang memimpin.

3) Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Muchdarsyah (2018) menyebutkan indikator kepemimpinan transformasional dapat dibagi menjadi tiga yaitu sebagai berikut:

a. *Motivation Inspirational* (Motivasi Inspirasional)

Pemimpin mengartikulasikan visi menarik dari masa depan, menantang pengikut dengan standar yang tinggi, berbicara optimis dengan antusias dan memberikan dorongan dan makna untuk apa yang dilakukan.

b. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Pemimpin mempertanyakan cara lama, tradisi dan keyakinan, merangsang perpektif baru dan cara melakukan sesuatu, dan mendorong ekspresi ide dari bawahan.

c. Individualized Counsideration (Pertimbangan Individual)

Pemimpin berhubungan dengan orang lain (bawahan) secara parsial, mempertimbangkan kebutuhan mereka, kemampuan dan aspirasi mendengar dengan penuh perhatian, pengembangan lebih lanjut mereka, menasihati, mengajar dan melatih.

2.1.4 Displin Kerja

1) Pengertian Displin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) berpendapat disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Sedangkan menurut Davis,dkk. (2020) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standars*". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Hasibuan (2020) menyatakan Displin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara terartu, tekun secara terus - menerus dan bekerja sesuai dengan aturan - aturan yang berlaku, dengan tidak melanggar aturan yang sudah diterapkan. Pengertian displin sering juga disebut sebagai fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Displin karyawan pula perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan sehingga menghasilkan suana kerja yang kondusif.

Menurut Sinambela (2019) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian

disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi, artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Herwanto,dkk. 2022).

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bentuk perilaku atau kemampuan yang harus ditanamkan pada diri sendiri agar tercipta kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan serta mengikuti peraturan dan prosedur yang berlaku baik di tempat kerja maupun di mana saja.

2) Macam- Macam Displin Kerja

Dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai didalam sebuah instansi merupakan hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Didalam instansi terdapat tiga macam disiplin kerja menurut Agustini (2019) yaitu sebagai berikut:

a. Disiplin Preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan

penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi.

b. Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

c. Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

3) Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Dewi (2019) adapun faktor - faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan

semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasar kan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa

melaksanakan disiplin kerja.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai. Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

4) Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kehadiran

Merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.

- b. Ketaatan pada peraturan kerja

Merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di tempat kerja.

- c. Ketataan pada standar kerja

Merupakan seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

- d. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai

Merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

e. Etika bekerja

Merupakan bentuk dari tindakan indisipliner (tidak patuh pada peraturan) dan disiplin kerja pegawai pada setiap kantor.

2.1.5 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Kasmir (2019) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut Enny (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi adalah bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan (Dhani,dkk. 2023). Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Kemudian menurut Sedarmayanti (2019) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan.

Kompensasi dapat diartikan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan indikator upah/gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas menurut (Arfandi, 2021).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan yang

berbentuk langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan jasa mereka yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja secara adil.

2) Faktor - Faktor Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

c. Produktivitas kerja pegawai atau karyawan.

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

d. Biaya Hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

e. Kondisi Perekonomian Nasional.

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

3) Indikator Kompensasi

Menurut Anwari (2018) adapun indikator dari kompensasi yaitu sebagai berikut :

a. Gaji atau upah

Merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Bonus

Merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Bonus merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan

kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

c. Tunjangan

Pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan diberikan kepada karyawan yang telah diangkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan dan sebagainya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengaji kembali dan membandingkan hasil dari penelitian terdahulu mengenai variabel yang berkaitan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1) Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

- a. Penelitian yang dilakukan Wahyuni, dkk. (2021) dengan judul penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Kecak Mama. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada UD. Kecak Mama. Populasi penelitian ini berjumlah 32 karyawan yang semuanya dijadikan unit pengamatan, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa

kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Kecak Mama. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama menggunakan variabel kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas (X1) dan untuk perbedaannya yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di UD. Kecak Mama sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadanto, dkk. (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ikimura Indotools Center. Tipe dari penelitian ini yaitu kuantitatif dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, dengan jumlah sampel 66 orang karyawan pada PT Ikimura Indotools Center Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis deskriptif yang diaplikasikan untuk penelitian ini. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ikimura Indotools Center. Persamaan dalam penelitian ini adalah adanya persamaan variabel kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja yang digunakan. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian sebelumnya yang dilakukan di PT Ikimura Indotools Center sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur .

- c. Penelitian ini dilakukan oleh Rismawati, dkk. (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Global Mulia Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan riset survei, Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh (sampling sesus), populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Global Mulia Bekasi tahun pelajaran 2016-2017 sebanyak 30 orang. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Global Mulia Bekasi. Persamaan penelitian ini yaitu adanya persamaan variabel bebas Disiplin kerja (X2) dan Kompensasi (X3) yang digunakan, sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian sebelumnya dilakukan di SMK Global Mulia Bekasi, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur.
- d. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuniardi, dkk. (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di Distributor Utama Canon Bandung. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap kinerja dilihat dari nilai kritis di distributor utama Canon Bandung. Persamaan pada penelitian terdahulu yaitu variabel kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas sedangkan

perbedaan pada penelitian sebelumnya yaitu terletak pada objek penelitian sebelumnya dilakukan di Distributor Utama Canon Bandung, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur.

2) Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Fahraini, dkk. (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Displin kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikos Distribution Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kompensasi, Displin dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia yang berjumlah 75 orang karyawan dengan menggunakan teknik *Non Probanility* Sampling dengan jenis sampel yaitu sampel jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa berdasarkan uji parsial (uji t) Kompensasi , Displin kerja dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu variabel Kompensasi (X_1) , Disiplin kerja(X_2) dan variabel terikat Kinerja karyawan (Y) yang digunakan. Sedangkan perbedaanya terletak pada objek penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Nikos Distribution Indonesia sedangkan yang sekarang dilakukan di Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur.
- b. Penelitian ini dilakukan oleh Sanjaya,dkk. (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. BRI Kc Surabaya Jemursari. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif Sampel yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 56 sampel. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, perbedaan penelitian ini terletak pada objek yang digunakan sebelumnya pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Surabaya Jemursari, sedangkan penelitian sekarang terletak di Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur .

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Gayatri, dkk. (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin kerja, Kepuasan kerja, dan Komitmen karyawan terhadap Kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi Badung. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 37 orang karyawan, metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau metode sensus karena kurang 100 orang, serta teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, observasi, wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian ini bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

LPD Desa Adat Mengwi. Persamaan pada penelitian terdahulu yaitu variabel Disiplin kerja sebagai variabel bebas, sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian sebelumnya dilakukan pada LPD Desa Adat Mengwi, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur.

- d. Penelitian yang dilakukan oleh Vallennia,dkk. (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sinar Sosro Rancaekek. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 orang dengan sumber data primer dan sekunder serta teknik data persamaan regresi dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas disiplin kerja (X_1) sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian sebelumnya dilakukan di PT.Sinar Sosro Rancaekek sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur.
- e. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi,dkk. (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dengan jumlah sampel sebanyak 34 karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. Persamaan pada penelitian terdahulu yaitu variabel Disiplin kerja

sebagai variabel bebas, sedangkan perbedaannya terletak pada teori utama yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan *Teori Resource-Based View* (RBV) sedangkan penelitian sekarang menggunakan *Grand Setting Theory* sebagai teori utama.

- f. Penelitian yang dilakukan oleh Yanti,dkk. (2022) dengan judul Pengaruh Insentif Finansial, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 orang responden yaitu karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman. Teknik analisis data dengan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, analisis korelasi berganda dan uji f serta uji t. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada teori utama yang digunakan , pada penelitian terdahulu menggunakan *Teori Resource-Based View* (RBV) sedangkan penelitian sekarang menggunakan *Grand Setting Theory* sebagai teori utama. sedangkan persamaan pada penelitian terdahulu yaitu variabel Disiplin kerja sebagai variabel bebas.

3) Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

- a. Penelitian ini dilakukan oleh Suwandi, dkk. (2021) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT.ISS Cikarang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Survei

dikumpulkan melalui informasi yang dibutuhkan dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan random sampling sebanyak 97 responden di PT ISS Cikarang. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Adapun hasil penelitian ini yaitu Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu adanya persamaan variabel bebas (X_1) yang digunakan yaitu kompensasi, Sedangkan perbedaan pada penelitian sebelumnya yaitu adanya variabel kepuasan kerja sebagai implementasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

- b. Penelitian ini dilakukan oleh Butar, dkk. (2022) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 62 orang karyawan. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan sederhana. Hasil penelitian ini yaitu kompensasi dan disiplin berpengaruh positif dan sama-sama dapat meningkatkan serta mendorong produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area. Persamaan penelitian ini yaitu terdapat persamaan dalam metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area, sedangkan

penelitian sekarang terletak di Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur.

- c. Penelitian ini dilakukan oleh Mulyapradana,dkk. (2020), Dengan judul penelitian Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dafam Kota Pekalongan. Metode yang digunakan penelitian ini yaitu metode kuantitatif, Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Hotel dafam Kota Pekalongan sejumlah 44 responden. Analisis data yang digunakan dengan analisis regresi linear seerhana. Didapatkan Hasil penelitian menunjukan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu terdapat persamaan dalam variabel yang digunakan yaitu kompensasi sebagai variabel bebas, sedangkan perbedaanya terletak pada objek penelitian sebelumnya dilakukan di Hotel Dafam Kota Pekalongan sedangkan penelitian sekarng dilakukan di Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur.
- d. Penelitian yang dilakukan oleh Aromega,dkk. (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. Penelitian ini menggunakan semua populasi yang berjumlah 32 orang sebagai responden. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas kompensasi dan displin kerja sedangkan

perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian sebelumnya dilakukan di Yuta Hotel Manado sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur.

- e. Penelitian yang dilakukan oleh Putra.,dkk.,(2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toya Devasya Di Kintamani Bangli. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuesioner. Jumlah responden dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode sensus dimana seluruh karyawan dijadikan responden yaitu sebanyak 30 orang. Hasil analisis kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya. Persamaan pada penelitian ini terletak pada teori utama yang digunakan yaitu *goal setting theory*, sedangkan perbedaanya terletak pada objek penelitian sebelumnya dilakukan pada Toya Devasya di Kintamani Bangli, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur.