

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu factor yang sangat penting bagi keberlangsungan sebuah organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya yang berkualitas merupakan poin utama yang dibutuhkan bagi keberlangsungan organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas berjalan lancar dan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih (Hasibuan,2017). Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi dalam organisasi atau perusahaan tetapi juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Sehingga suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan.

Arifin et al (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan

tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Menurut Fahmi (2018:2) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu priode waktu”. adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi”. Kinerja karyawan memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingakt keinerja dari karyawan secara individual maupun kelompok. Sebelumnya peneliti sudah melakukan wawancara terhadap pemimpin Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Kabupaten Badung mengenai bagaimana kinerja karyawan di Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Kabupaten. Pada tabel 1.1 menunjukkan kinerja karyawan sangat berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh karyawan Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka pencapaian target dan realisasi dalam penyaluran jumlah tabungan dan kredit penelitian menemukan masalah terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pencapaian Target Kerja Tabungan dan Kredit
Koperasi Tri Tunggal Tuka

No	Tahun	Keterangan	Target	Realisasi	%
1	2019	Tabungan	72.300.200.000	72.834.232.200	96,8
2		Kredit	15.500.000.000	13.230.833.000	97,2
No	Tahun	Keterangan	Target	Realisasi	%
1	2020	Tabungan	75.200.000.000	73.348.833.231	97,2
2		Kredit	18.230.000.000	15.102.211.720	96,9
No	Tahun	Keterangan	Target	Realisasi	%
1	2021	Tabungan	78.060.000.000	69.613.102.944	89,2
2		Kredit	21.197.400.000	11.336.916.800	89,9

Sumber: Koperasi Tri Tunggal Tuka

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa target dan realisasi pada tabungan dan kredit dari Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Kabupaten Badung dari tahun 2019-2021 mengalami penurunan yang dimana rata-rata target tabungan yang terealisasi pada tahun 2019 sebesar 72.834.232.200 atau 96,8% dan target kredit yang terrealisasi pada tahun 2019 sebesar 13.230.833.000 atau 97,2%. Sedangkan target tabungan yang terealisasi pada tahun 2020 sebesar 73.348.833.231 atau 97,2% dan target kredit yang terealisasi pada tahun 2020 sebesar 15.102.211.720 atau 96,9%. Dan target tabungan yang terealisasi pada tahun 2021 sebesar 69.613.102.944 atau 89,2% dan target kredit yang terealisasi pada tahun 2021 sebesar 11.336.916.800 atau 89,9%. Hal ini menunjukkan bahwa target kerja karyawan belum terealisasi dengan maksimal.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2018). Hafidz dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Setiap perusahaan menginginkan karyawan bekerja secara efektif dan efisien dalam kinerjanya. Kemampuan seorang atasan untuk memotivasi karyawan adalah hal yang sangat penting dalam setiap usaha organisasi untuk mencapai tujuan tertentu, karena setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak yang dapat mempengaruhi kemauannya dalam bekerja. Pemberian motivasi sangat penting untuk dilakukan agar karyawan dapat berkeja memberikan yang

terbaik bagi organisasi secara langsung dan dapat berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melakukan tugas atau pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapatkan inspirasi untuk bekerja keras. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2017). Motivasi yang diberikan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Badung adalah seperti tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Data Motivasi Karyawan Pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka tahun 2021

No	Uraian	Keterangan
1	Motivasi finansial	Gaji, dan service tunjangan (jabatan dan kesehatan)
2	Motivasi non finansial	Fasilitas pelatihan untuk karyawan di Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka

Sumber: koperasi kredit tri tunggal tuka

Dari tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa koperasi memberikan motivasi berupa gaji kepada karyawan, tunjangan (jabatan dan kesehatan) yang diberikan kepada karyawan, dan fasilitas pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan. Namun berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Kabupaten Badung menyatakan motivasil non finansial yang diberikan oleh Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Kabupaten Badung hanya diberikan kepada karyawan baru dan untuk karyawan lama jarang yang mendapatkan fasilitas pelatihan, hal tersebut membuat para karyawan merasa kurang diberikan dalam hal motivasi non finansial.

Penelitian terhadap Motivasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Noviartha (2019) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2018) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Yasa (2021) berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya (2019) berpengaruh negatif dan tak signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Tirtayasa (2018) berpengaruh negatif dan tak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan dalam Munawir, 2014). Kompensasi inilah yang digunakan para karyawan untuk

memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Jika kompensasi tersebut yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak.

Salah satu koperasi yang telah menerapkan program kompensasi kepada karyawannya adalah Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka. Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka telah memberikan kompensasi yang sesuai dan adil maka karyawan akan merasa puas serta karyawan termotivas untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya apabila koperasi tidak berlaku adil maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi merosot. Adapun kompensasi yang diberikan oleh Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka adalah:

Tabel 1.3
Kompensasi Karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka

Jenis Kompensasi	Keterangan
1. Gaji	Gaji pegawai diberikan sesuai dengan upah minimum kabupaten badung.
2. Tunjangan	Tunjangan hari raya akan rutin diberikan setiap tahun. Para pegawai mendapatkan tunjangan penuh 1 kali gaji.
3. Kesehatan	Jaminan kesehatan diberikan kepada seluruh pegawai koperasi.

Sumber: koperasi kredit tri tunggal tuka

Dari tabel 1.3 diatas dapat disimpulkan bahwa koperasi memberikan kompensasi berupa gaji, tunjangan dan jaminan kesehatan. Namun hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan pada kopasi kredit tri tunggal tuka badung menyatakan bahwan kompensasi yang diberikan oleh koperasi masih belum sesuai dengan beban tugas

yang dikerjakan oleh para karyawan. Bagi karyawan yang sudah bekerja bertahun-tahun dikoperasi ini merasa bahwa pengabdian yang mereka berikan masih belum sebanding dengan gaji yang diberikan oleh koperasi kredit tri tunggal tuka badung.

Penelitian terhadap kompensasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Prasada (2020) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Teriyan (2020) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Khair (2019) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aromega (2019) berpengaruh negatif dan tak signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Dharmayasa (2020) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi, unsur lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika karyawan datang serta pulang tepat waktu dan menyelesaikan tugas dengan baik dan benar. Dan dari awal peneliti juga menemukan permasalahan pada disiplin kerja dari para karyawan Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka yang terlihat dari tingkat absensi karyawan pada tahun 2021 pada Tabel 1.4 berikut:

Data pada Tabel 1.4 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka berada pada tingkat yang rendah dimana rata-rata absensi 3,07. Ini berarti tingkat absensi karyawan tergolong rendah, karena tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% dan diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, hal ini menunjukkan disiplin kerja yang rendah. Sedangkan tingkat absensi para karyawan dikoperasi kredit tri tunggal tuka badung berada diberada diatas 3% yaitu, 3,07 %.

Tabel 1.4
Data Absensi Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka
Tahun 2021

Bulan	Jumlah pegawai (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah hari kerja tidak hadir (hari)	Jumlah kerja senyatanya (hari)	Presentase tingkat absensi (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 - 5$	$7 = \frac{5}{6} \times 100\%$
Januari	35	25	875	20	855	2,39
Februari	35	24	840	25	815	3,06
Maret	35	25	875	22	853	2,57
April	35	24	840	28	812	3,44
Mei	35	25	875	26	849	3,06
Juni	35	26	910	27	833	3,24
Juli	35	26	910	25	855	2,92
Agustus	35	25	875	28	847	3,32
September	35	25	875	25	850	2,94
Oktober	35	24	840	26	814	3,19
November	35	26	910	29	881	3,29
Desember	35	24	840	27	813	2,97
Jumlah						36,74
Rata-rata						3,07

Sumber: Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka

Penelitian terhadap Disiplin Kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya dilakukan penelitian oleh Alhusaini (2020) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Utari (2019) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Daramadi (2020) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Setyawati (2018) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2021) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Maka dari itu, organisasi maupun perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan, karena lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati karyawan tenang dan bias lebih fokus dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu ketersediaan fasilitas yang lengkap juga membuat performa karyawan lebih maksimal. Di dalam pembentukan lingkungan kerja yang berkualitas maka menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu organisasi maupun perusahaan dan jika lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Adapun lingkungan kerja yang terdapat dalam Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Lingkungan Kerja Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka
Tahun 2022

No	Uraian	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan, suhu udara, meja, kursi, komputer, ruang kerja dan fasilitas kebersihan.
2.	Lingkungan Kerja Non-Fisik	Hubungan kerja antar pegawai dan lingkungan kerja antar pegawai dengan atasan

Sumber: Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka

Dari data Tabel 1.5 diatas dapat diketahui bahwa Lingkungan kerja terbagi atas dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik yang meliputi, penerangan, suhu udara, kursi, meja, komputer, ruang kerja dan fasilitas kebersihan guna memberikan keamanan dan nyaman karyawan yang bekerja pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik meliputi, hubungan kerja antar karyawan dan hubungan kerja antar karyawan dengan atasan. Namun lingkungan kerja yang diberikan koperasi belum bekerja dengan maksimal. Dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan pada koperasi kredit tri tunggal tuka badung menyatakan bahwa fasilitas yang disediakan oleh koperasi masih kurang nyaman bagi karyawan, suhu udara dalam ruang kerja masih terasa panas, kondisi ruangan kerja yang berantakan membuat karyawan kurang nyaman saat bekerja dan suasana lingkungan kerja yang kurang bersih membuat karyawan tidak dapat fokus saat bekerja.

Penelitian terhadap lingkungan kerja yang dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2020) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2018) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2018) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2019) berpengaruh negatif dan tak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Roring (2018) berpengaruh negative dan tak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam pencapaian profit, organisasi maupun perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan. Pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka terdapat masalah mengenai kinerja karyawan, Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Terdapat permasalahan pada Motivasi, yaitu kurangnya kemauan untuk melakukan pekerjaan yang lebih dan kurangnya rasa tanggung jawab. Terdapat permasalahan dalam Kompensasi, yaitu para karyawan merasa kurang dalam kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Disiplin Kerja yaitu Ditemukan kecenderungan penurunan disiplin kerja terhadap karyawan. Penurunan ini dapat ditandai dengan karyawan yang sering terlambat datang dan pulang terlebih dahulu dibandingkan jam kerja yang ditentukan perusahaan. Dan juga karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan benar dan baik. Lingkungan kerja juga menjadi masalah yang ada dalam perusahaan, diantaranya dengan adanya kelemahan dari karyawan terhadap kebersihan dalam area perusahaan dan juga fasilitas-fasilitas lainnya yang sering bermasalah dalam melakukan kegiatan dalam perusahaan. Karena masalah tersebut kinerja karyawan menjadi kurang meningkat.

Atas dasar tersebut, maka dari itu penulis tertarik mengambil penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Kabupaten Badung?
- 2) Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Kabupaten Badung?
- 3) Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Kabupaten Badung?
- 4) Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Kabupaten Badung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Kabupaten Badung.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Kabupaten Badung.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Kabupaten Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pemikiran memperkaya wawasan konsep praktek pekerjaan terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan motivasi, kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Dari hasil peneliti berharap sebagai penambahan ilmu pengetahuan tentang, Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja serta pengaruhnya kepada kinerja karyawan

- b. Bagi akademisi

Sebagai acuan untuk peneliti lain atau selanjutnya yang akan menggunakan topic ini.

- c. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi tambahan kepada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Kabupaten Badung untuk mengembangkan motivasi, kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja serta tercapainya tujuan dari koperasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.



BAB II **TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1988) 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 organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Locke dalam Kusuma (2013) menemukan bahwa goal-setting berpengaruh pada ketetapan anggaran. 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.

Pada penelitian ini, seluruh dasar teori, pengukuran dan alat ukur memiliki dasar yang kuat karena menggunakan dasar-dasar teori menurut para ahli. Jadi, hasil dari penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan. Menurut Sugiyono (2018) teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep,

definisi dan proposisi yang disusun secara sistematis. Secara umum, teori mempunyai tiga fungsi yaitu untuk menjelaskan (explanation), meramalkan (prediction) dan pengendalian (control) suatu gejala. Teori-teori yang akan dikaji antara lain adalah teori kinerja karyawan, motivasi, kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

2.1.2 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno,2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Menurut Flippo (2017) menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018) “menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (intensity), arahan (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan”. Menurut Invanko dalam (Yusuf, 2018) “mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan”.

Dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah sebagai keinginan, energy dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang untuk mencapai tujuan dari organisasi.

2. Faktor-faktor Motivasi

Di dalam proses psikologis pada diri setiap individu bisa menimbulkan sebuah dorongan yang tentunya juga dipengaruhi sebuah keadaan. Berikut ini ulasannya:

a. Faktor Internal

Sebuah faktor dapat lahir dari dalam diri setiap individu. Hal ini bisa berupa sifat atau sikap yang sangat melekat pada setiap orang dengan pandangan sebagai berikut:

1. Presepsi pada Setiap Individu untuk Mengetahui Diri Sendiri

Setiap orang bisa termotivasi atau tidak agar melakukan sebuah tindakan, namun itu semua tergantung pada setiap proses kognitif yang berupa persepsi. Hal tersebut bisa mendorong serta mengarahkan perilaku untuk cepat bertindak sesuai dengan kemauannya sendiri.

2. Harga diri serta prestasi

Dalam faktor ini, individu mendapatkan dorongan dan arahan untuk termotivasi agar menjadi pribadi yang kuat serta mandiri. Tentunya akan memperoleh

kebebasan atau mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat, bisa juga sebagai dorongan agar seseorang mau berprestasi.

3. Harapan

Harapan yang dimaksud dapat berupa informasi objektif di dalam lingkungannya. Sebab bisa mempengaruhi perasaan subjektif atau sikap dari diri seseorang. Selain itu, juga bisa disebut sebagai sebuah tujuan akhir.

4. Kebutuhan

Biasanya manusia bisa termotivasi oleh sebuah kebutuhan. Menjadikan dirinya berfungsi secara maksimal sehingga bisa memperoleh potensi sebaik mungkin. Hal itu akan mendorong individu agar mengarahkan, menghindari serta memberikan respon terhadap apa yang sedang dialaminya.

5. Kepuasan kerja

Faktor ini adalah sebuah dorongan cukup efektif untuk mendorong individu agar mencapai keberhasilan serta tujuan yang diinginkan dari setiap perilakunya.

6. Tanggung jawab

Motivasi yang ada pada diri setiap orang untuk bekerja dengan lebih baik serta hati-hati agar menghasilkan sebuah hasil lebih maksimal dan berkualitas.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal sendiri merupakan motivasi yang berasal dari luar diri setiap individu. Hal tersebut bisa timbul karena adanya organisasi atau peran dari luar sebagai penentu. Di sisi lain juga untuk menentukan perilaku seseorang di setiap kehidupannya. Hubungan Intrapersonal, Ini ada hubungannya antara atasan, teman sejawat, serta bisa juga dengan bawahan. Dengan begitu, setiap orang ingin menghargai atau dihargai pada setiap organisasi sehingga dapat tercapai sebuah suasana lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis.

3. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

- 8) Mengefektikan pengadaan karyawan.
- 9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 10) Meningkatkan kinerja karyawan.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bahan baku.
- 12) Meningkatkan kinerja karyawan.

4. Indikator Motivasi

Indikator-Indikator Motivasi Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1). Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2). Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3). Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan

langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4). Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukuranya karena manusia itu satu sama lain berbeda. Pengakuan dari atasan Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

5). Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.1.3 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Menurut (Ariandi, 2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai

balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Wukir (2018), “kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan mereka”. Menurut Bangun (2017), “kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaanya”. Menurut Handoko (2017) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-
Page 2 program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah sebagai imbalan atau jasa yang diterima oleh karyawan berupa finansial maupun non finansial karena telah berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2. Faktor-faktor Kompensasi

Menurut Notoatmodjo (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, antara lain:

- a). Produktivitas. Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

- b). Kemampuan Untuk Membayar. Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*).
- c). Kesiediaan Untuk Membayar. Kesiediaan untuk membayar akan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.
- d). Permintaan Tenaga Kerja. Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan memengaruhi sistem pemberian kompensasi.
- e). Organisasi Karyawan. Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.
- f). Berbagai Peraturan dan Perundang Undangan. Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

3. Manfaat Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Yadi (2017) manfaat kompensasi (balas jasa) yaitu:

A. Manfaat bagi perusahaan:

1. Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan.

2. Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.
3. Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.

B. Manfaat bagi karyawan:

1. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
 2. Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya
 3. Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
 4. Untuk meningkatkan status sosial prestige karyawan.
4. Indikator Kompensasi

Menurut Edison, dkk (2017) indikator kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

a). Kompensasi bersifat normatif

Kompensasi bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri dari gaji atau upah dan tunjangan tetap seperti tunjangan kesehatan dan hari raya atau keagamaan.

b). Kompensasi bersifat kebijakan

Kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan, tunjangan transpor, bonus, uang cuti, jasa produksi, dan liburan.

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan perusahaan untuk membentuk kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019:95) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. 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 dikorbankan 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.

2. 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.

3. 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 berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. 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.

4. 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.

5. 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.

3. Tujuan Disiplin Kerja

Siswanto dalam Rizki dan Suprajang (2017) berpendapat bahwa "Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti":

a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.

b. Tujuan khusus disiplin kerja:

1). Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah di tetapkan.

2). Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu

memberikan servis yang maksimum.

3). Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.

4). Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat Rivai dalam 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 dapat tercermin dari kebiasaan 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 Kantor.

c). Ketaatan pada standar kerja yaitu 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 dan disiplin kerja pegawai.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah pekerja yang di dalamnya terdapat fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk menjalankan kegiatan dalam perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Maka Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Enny (2019) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor personal atau individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang di berikan manajer.

- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang di berikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh instansi, proses instansi, dan kultur kerja dalam instansi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, Menurut Simanjuntak dalam Tetiana (2019) bagian aspek-aspek tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan Kerja

Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap instansi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari instansi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya serta dapat terus menjaga nama baik instansi melalui kinerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yaitu:

- 1). Pelayanan makan dan minum
- 2). Pelayanan kesehatan

3). Pelayanan kamar kecil/kamar mandi diempatkan kerja, dan sebagainya

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh instansi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

3. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan kepuasan kerja dalam bekerja di tempat bekerja. Hubungan ini disebabkan karena adanya hubungan antara disiplin serta lingkungan juga kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama pegawai dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan kepuasan kerja.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015) adalah sebagai berikut:

a). Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan

yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b). Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c). Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang memengaruhi aktivitasnya pekerja.

d). Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e). Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f). Hubungan pegawai dan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embannya.

2.1.6 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2017) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2017) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang ataupun kelompok dalam menyelesaikan tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Masrm (2017:147) factor- factor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

a). Efectivitas dan Efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya

bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

b). Otoritas (Wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

c). Disiplin. Disiplin adalah taat kepada norma hukum dan peraturan yang berlaku.

d). Inisiatif. Inisiatif yaitu, yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3. Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Yani (2012: 121), mengemukakan manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

a) Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau karyawan langsung.

b) Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

c) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba atau rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah dan bonusnya atau kompensasi lainnya.

4. Indikator kinerja karyawan

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a). Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b). Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat

dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c). Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

e). Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f). Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

g). Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

h). Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang pelaksanaan penelitian ini, perlu dikaji beberapa penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya dan relevan

dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Adapun beberapa penelitian tersebut sebagaimana Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Variabel	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1	Ferry Muliadi Manalu (2019)	Pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alusteel Engineering Indonesia	Kompensasi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Lingkungan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Kepi Kusumayanti (2020)	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dinas perindustrian dan perdagangan daerah kota batam	Motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif

				<p>signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>4. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
3	Rona Tanjung (2020)	<p>pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super box Indonesia</p>	<p>Motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>1. Motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
4	Sinta Nuriyah (2022)	<p>Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas padang</p>	<p>Pengembangan karir, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai</p>	<p>1. Pengembangan karir berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. Disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai</p>

				terhadap kinerja pegawai
5	Petrina Gabriella (2019)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi	Motivasi, disiplin kerja dan kinerja guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru 2. Disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru
6	I Gede Eka Abdi Noviartha (2019)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bali Timur	Motivasi, Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. 3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Aulia Nelizulfa (2018)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamu Air Mancur Karanganyar	Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

				4. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
8	Kevin Arasy Ramadhan (2018)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Finnet Indonesia	Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
9	Mika Andi Sihombing (2018)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Siantar Hotel	Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Neni Rosdiani (2019)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Hosana	Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi memiliki pengaruh positif

		Medica Lippo Cikarang		terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
11	I Putu Yudha Perdana Putra (2020)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba, Badung	Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 4. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
12	I Made Agus Sudana Arianta (2019)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Karyawan Pada LPD Kecamatan Selat	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan dan Kepuasan Karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. 3. Promosi Jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.
13	Yunita Sari (2020)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi	1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap komtmen

		Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada PT. Harum Indah Sari Tours dan Travel Denpasar	dan Komitmen Organisasional Karyawan	<p>organisasional karyawan.</p> <p>2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan.</p> <p>3. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan.</p>
14	Ni Putu Ariesta Maharani (2022)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama Denpasar	Kompensasi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan	<p>1. Kompensasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Komitemn Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
15	Sang Putu Ari Septiawan (2020)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Luhur Permai	Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	<p>1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja</p>

				karyawan.
16	I Gede Busana Yasa (2021)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tri Makmur Badung	Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,
17	Mokhammad Yanuar Pradita (2020)	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Kerja Pemasar Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang	Kompensasi, gaya kepemimpinan, karakteristik tenaga kerja pemasar dan kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Karakteristik tenaga kerja pemasar berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan
18	Ida Ayu Nyoman Yuli Lestari (2021)	Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi	Motivasi, Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja

		Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali	Karyawan	<p>karyawan.</p> <p>2. Pengembangan karir berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
19	Fanny Putriningrum (2020)	Pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang	Kompensasi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	<p>1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
20	Rahmat Hidayat (2020)	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia	Motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan	<p>1. Motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja</p>

				karyawan
--	--	--	--	----------

