BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi harus cepat merespon segala bentuk perkembangan yang terjadi, terutama pada persaingan bisnis yang semakin ketat agar organisasi mampu bertahan. Guna mewujudkan hal tersebut diperlukannya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang berkualitas adalah SDM yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Menurut Suta & Ardana, (2018) SDM adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia yang berperan sebagai perencana, pelaksana sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2019;3) Sumber daya manusia merupakan satu– satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, dan tersedianya modal, jika tanpa Sumber Daya Manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan. Menurut Pandi Alfandi (2018:83) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

UNMAS DENPASAR

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan atau organisasi untuk dapat lebih bertahan dalam suatu pesaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu tantangan tersendiri dari perusahaan. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh karyawan. Ini Menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Guna peningkatan kinerja karyawan, tentunya tidak lepas dari peran manajemen untuk memperlihatkan variabel mempengaruhi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Pandi Afandi (2018:11), berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang – orang yang bergabung dalam organisasi tanduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Sanaputra, dkk. (2021), mendefinisikan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

UNMAS DENPASAR

Penelitian mengenai hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Hasibuan (2019), menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikkan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Suwanto (2019), menunjukkan hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja naik, akan meningkatkan kinerja. Iptian, *et al*., (2020), menunjukkan hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian oleh Kelibulin, *et al.*, (2020), disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Dewi, dkk. (2020), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sebastian (2020), kompensasi merupakan peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Salah satu indikator kompensasi peneliti Rivai (2020:23-25), yaitu : kompensasi finansial langsung : gaji, bonus, insetif, kompensasi tidak langsung. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja para karyawan berupa gaji, bonus, insentif, kompensasi tidak langsung.

UNMAS DENPASAR

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Esthi (2021), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya, jika variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompensasi meningkat satu point atau skala maka akan meningkat kinerja karyawan. Penelitian dilakukan oleh Sukirno, *et al.,* (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya, bahwa semakin tinggi kompensasi semakin tinggi kinerja karyawan.

Selain faktor kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wiratama, dkk. (2022), komitmen organisasional adalah sikap atau prilaku seseorang dalam bentuk kesetiaan kepada organisasi dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan pendapat Rusdin, dkk. (2021), bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan organisasi untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka berpengaruh dengan kinerja pegawai tersebut (Andayani, 2020). Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak suatu organisasi tertentu tujuan-tujuan serta memiliki keinginan untuk bertahan sebagai anggota di dalam organisasi. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan dimensi dalam prilaku yang digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen berkaitan kuat dengan tekad dan niat individu, artinya pegawai dengan komitmen yang tinggi akan berbeda sikapnya dalam bekerja dengan pegawai yang berkomitmen rendah.

UNMAS DENPASAR

Penelitian yang dilakukan Andayani (2020), menunjukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa setiap perubahan komitmen organisasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang di lakukan Priyatna (2021), komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin pegawai berkomitmen terhadap organisasi, maka semakin baik kinerja pegawai yang di hasilkan. Penelitian yang dilakukan Paramita, *et al.,* (2020) komitmen organisasi berpengaruh secara simultan berdampak pada kinerja karyawan. Artinya komitmen organisasi yang memiliki dampak terkuat terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan pada sebuah Koperasi Serba Usaha (KSU) Werdi Dana Rahayu di Denpasar yang beralamat di Jalan Sidakarya No. 105A, Desa Sidakarya, Denpasar selatan, Bali merupakan salah satu koperasi yang bergerak di bidang jasa keuangan seperti simpan pinjam. Masing – masing karyawan diharapkan agar sanggup menjalankan tugas pokok dan fungsi dengan baik dalam pelaksanaan kegiatan simpan pinjam dimana sebagaian besar proses kegiatan di koperasi melibatkan karyawan dengan jumlah 34 orang karyawan pada tahun 2022.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer KSU Werdi Dana Rahayu Desa Sidakarya Denpasar, peneliti menemukan fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan yaitu penurunan kinerja karyawan dalam mencapai target jumlah nasabah selama periode januari sampai dengan desember 2022 , hal ini disebabkan karyawan kurang sepenuhnya memiliki kemandirian dalam menjalankan fungsi kerjanya, dan kurangnya rasa untuk memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan. Sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari target realisasi jumlah kredit yang disalurkan kepada masyarakat.

UNMAS DENPASAR

Pada Tabel 1.1 menunjukan kinerja karyawan sangat berkaitan dengan hasil kerja yang di peroleh dalam mencapai kredit.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Realisasi Pencapaian Kredit Pada KSU Werdi Dana Rahayu Desa Sidakarya Denpasar Tahun 2022

No.	Bulan	Target Realisasi (perbulan)	Realisasi Kredit (perbulan)	Penerimaan Pokok	+/- Dari Target
1.	Januari	125.000.000	443.700.000	315.901.000	2.799.000
2.	Februari	125.000.000	305.000.000	173.090.000	6.910.000
3.	Maret	125.000.000	660.600.000	379.797.150	155.802.850
4.	April	125.000.000	441.500.000	312.434.633	4.065.367
5.	Mei	125.000.000	443.500.000	314.624.767	3.875.233
6.	Juni	125.000.000	300.000.000	151.313.200	23.686.800
7.	Juli	125.000.000	433.000.000	304.034.083	3.965.917
8.	Agustus	125.000.000	385.300.000	244.170.967	16.129.033
9.	September	125.000.000	652.100.000	242.618.100	257.481.900
10.	Oktober	125.000.000	364.500.000	242.039.500	-2.539.500
11.	November	125.000.000	364.500.000	240.996.000	-1.496.000
12	Desember	125.000.000	1.448.400.000	1.225.611.360	97.788.640
Total		1.500.000.000	6.215.100.000	4.146.630.760	568.469.240

Sumber : KSU Werdi Dana Rahayu

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukan realisasi pencapaian kredit pada KSU Werdi Dana Rahayu Desa Sidakarya Denpasar tidak sesuai dengan target yang ditentukan pada setiap bulannya yaitu pada bulan oktober dan november. Sehingga pencapaian kredit pada bulan itu belum mencapai 100% dari jumlah target yang diberikan dalam setiap bulannya sebesar Rp.125.000.000 sehingga terjadi fluktuasi pada bulan tersebut, tetapi pada kenyataannya dapat melakukan realisasi penjualan sebanyak Rp. 2.068.469.240 dalam setahun dengan target 1.500.000.000 per tahunnya.

UNMAS DENPASAR

Fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan manajer KSU Werdi Dana Rahayu Desa Sidakarya Denpasar ditemukan bahwa pada indikator frekuensi kehadiran, masih banyak tingkat kehadiran karyawan yang kurang tepat waktu atau

datang terlambat. Data absensi karyawan di KSU Werdi Dana Rahayu Desa Sidakarya Denpasar disajikan pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan KSU Werdi Dana Rahayu
Periode Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Efektivitas Bekerja (hari)	Absensi			Tingkat Absensi (%)
			Sakit tanpa ket. Dokter	Alpha (bulan)	Jumlah (bulan)	
Januari	33	26	3	7	10	1,16%
Februari	32	22	2	8	10	1,42%
Maret	34	20	5	3	8	1,17%
April	33	24	1	6	7	0,88%
Mei	32	21	2	7	9	1,33%
Juni	34	21	4	7	11	1,54%
Juli	32	23	4	0	4	0,54%
Agustus	34	25	5	10	15	1,76%
September	33	25	4	4	8	0,96%
Oktober	34	22	2	8	10	1,33%
November	34	26	2	7	9	1,01%
Desember	34	27	4	6	10	1,08%
Rata-rata Absensi Karyawan						1,18%

Sumber : KSU Werdi Dana Rahayu

Berdasarkan data absensi pada Tabel 1.2 di atas dapat dilihat dari tingkat absensi pada KSU Werdi Dana Rahayu berfluktuasi di setiap bulannya. Adapun rata-rata absensi karyawan pada KSU Werdi Dana Rahayu Desa Sidakarya Denpasar adalah sebesar 1,18%. Rata-rata tingkat absensi 2-3% per bulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi di atas 3% atau yang mencapai 15-20% sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk disiplin kerja pegawai (Ardana, dkk. 2016:52). Namun, berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan terdapat absensi dengan tingkat ketidak hadiran yang tinggi adalah pada bulan Januari, Febuari, Maret, Mei, Juni, Oktober, November, Desember dan puncaknya terdapat pada bulan Agustus yaitu mencapai 15 hari dari 5 hari sakit tanpa keterangan dokter dan 10 hari alpha. Sedangkan absensi dengan tingkat ketidak hadiran yang rendah

UNMAS DENPASAR

adalah bulan April, Juli, dan September. Tingginya ketidak hadiran karyawan, dikarenakan banyaknya runtutan upacara-upacara adat dan keagamaan yang ada di Bali namun tidak termasuk ke dalam libur nasional dan tidak masuk ke dalam SOP peraturan liburdi KSU Werdi Dana Rahayu Desa Sidakarya Denpasar, hal ini menyebabkan karyawan seringkali ijin untuk tidak bekerja.

Fenomena lain menyangkut masalah disiplin kerja diketahui pada indikator ketaatan pada peraturan kerja. Kepala personalia mengatakan bahwa karyawan seringkali melalaikan prosedur kerja dan pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan juga sering terlihat bermalas-malasan pada saat bekerja, sering menggunakan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak relevan dengan tugas ketika atasan tidak berada di tempat, sehingga pekerjaan lebih banyak tertunda dan karyawan juga terkadang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan bersama.

Fenomena yang terkait dengan kompensasi, hasil wawancara peneliti dengan manajer KSU Werdi Dana Rahayu Desa Sidakarya Denpasar yaitu diperoleh informasi yang berkaitan dengan kompensasi yang diterima karyawan yaitu pembayaran gaji dan insentif yang diterima karyawan KSU Werdi Dana Rahayu Desa Sidakarya Denpasar seperti pada Tabel 1.3 berikut ini :

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.3
Jumlah gaji dan insentif yang diberikan pada karyawan KSU Werdi Dana Rahayu Desa Sidakarya Denpasar tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Gaji (Rp)	Insentif (Rp)	Total (Rp)	Rata-rata (Rp)
1.	Januari	33	62.650.000	16.070.990	78.720.990	2.385.484
2.	Februari	32	56.700.000	15.612.851	73.321.851	2.291.307
3.	Maret	34	80.746.000	15.621.851	96.367.851	2.834.348
4.	April	33	64.000.000	15.621.851	79.621.851	2.412.783
5.	Mei	32	58.000.000	15.172.704	73.172.704	2.286.647
6.	Juni	34	66.000.000	16.070.998	82.070.998	2.413.852
7.	Juli	32	58.950.000	16.070.998	74.070.998	2.314.718
8.	Agustus	34	69.000.000	16.070.998	85.070.998	2.502.088
9.	September	33	79.000.000	15.172.704	94.172.704	2.853.718
10	Oktober	34	62.550.000	16.070.998	78.620.889	2.312.379
11	November	34	67.000.000	16.070.998	83.070.998	2.443.264
12	Desember	34	70.000.000	15.172.704	85.172.704	2.505.079
Jumlah			794.596.000	188.800.645	904.914.156	29.555.667
Rata-rata			66.216.333	15.733.387	75.409.513	2.462.972

Sumber : KSU Werdi Dana Rahayu

Berdasarkan Tabel 1.3 dibawah ini dapat dijelaskan bahwa pemberian gaji dan insentif yang diterima pada tahun 2022 adalah rata-rata yaitu sejumlah Rp.2.462.972 dimana gaji yang diterima karyawan berada di bawah UMK Kota Denpasar yaitu sebesar Rp. 2.802.906, sistem pemberian gaji sesuai dengan tingkat pekerjaan yang di pegang karyawan serta berdasarkan atas kehadiran karyawan. Dalam pemberian bonus/insentif di dapatkan tergantung pada pencapaian hasil yang dicapai setiap bulannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jumlah gaji dan insentif yang diterima seorang karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan kerja belum sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil, sehingga diteliti dari beberapa faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan tersebut

UNMAS DENPASAR

Fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasi hasil wawancara peneliti terhadap manajer KSU Werdi Dana Rahayu Desa Sidakarya Denpasar memberikan informasi ada sebagian karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah. Rendahnya komitmen organisasi karyawan seperti kemauan dan kesetiaan karyawan yang masih rendah terhadap perusahaan yaitu rasa atau keinginan karyawan untuk tetap bekerja dan mengabdi kepada perusahaan, dan suatu keinginan untuk tetap bertahan

Adanya research gap atau perbedaan pendapat dari peneliti sebelumnya menyebabkan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait variabel disiplin kerja, kompensasi dan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Tannady et al., (2022) yang menunjukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebastian (2020), menunjukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya. Penelitian yang dilakukan Marsoit, dkk. (2017) komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan tehadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan adanya research gap dari beberapa peneliti terdahulu yang ditemukan peneliti.

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Werdi Dana Rahayu, Denpasar"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

UNMAS DENPASAR

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Werdi Dana Rahayu di Denpasar ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Werdi Dana Rahayu di Denpasar ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Werdi Dana Rahayu di Denpasar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Werdi Dana Rahayu di Denpasar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Werdi Dana Rahayu di Denpasar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Werdi Dana Rahayu di Denpasar

UNMAS DENPASAR

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti

   Untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Hal ini dilakukan dengan melakukan

pengujian secara empiris mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Peneliti Lainnya

   Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Akademik/ Universitas

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan referensi di perpustakaan Universitas Hindu Indonesia serta menambah pengetahuan dan informasi pembaca khususnya mahasiswa jurusan manajemen dalam masalah yang sama.

2. Bagi Instansi/Perusahaan

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dibidang sumber daya manusia yang terkait dengan disiplin kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Werdi Dana Rahayu di Denpasar.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan *(Goal Setting Theory)*

Teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (1968), menjelaskan bahwa yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu nilai dan tujuan. Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diukur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya (Kriyantono, 2017).

Kriyanton (2017) menyatakan sebuah goal merupakan suatu yang ingin dilakukan seseorang secara sadar. Penentuan sasaran *(goal)* merupakan sesuatu yang sederhana, namun kesederhanaan ini tidak dapat diartikan secara sederhana ataupun biasa, melainkan harus ditanggapi dengan perencanaan yang matang. Dengan penentuan sasaran *(goal)* yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran *(goal)* itu sendiri, dan kemudian menentukan posisinya saat itu. *Goal Setting* mengijinkan individu untuk melihat hasil kerja disaat ini dan membandingkan dengan hasil kerja di masa lalu.

UNMAS DENPASAR

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis". Menurut Pandi (2018:11) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2017:94).

Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien. Menurut Ajabar (2020: 45) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar operasional. Lebih lanjut menurut Sutrisno (2015:45), menyatakan Disiplin kerja adalah suatu adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan pemahaman di atas, maka pengertian disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan atau tata tertib yang dibuat oleh sebuah perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis untuk memperteguh pedoman - pedoman organisasi dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sehingga hal ini membuat karyawan bertanggung jawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja.

2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:89-92), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

   Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan sebaikbaiknya dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dari perusahaan.

   Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana dirinya dapat mengendalikan ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

UNMAS DENPASAR

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

   Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya bedasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

   Bila seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tindakan pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

   Dalam setiap kegiatan yang akan dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

   Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seseorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan

UNMAS DENPASAR

keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2019:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

   Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan

   Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi

UNMAS DENPASAR

   Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, naka senakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi hukum

   Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan

   Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

2.1.2.3 Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai pada suatu organisasi. Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja Menurut Saripuddin (2016:421) antara lain :

1. Tingkat kehadiran

   Jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai

2. Ketaatan pada atasan

   Ketaatan pada atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik

UNMAS DENPASAR

3. Kesadaran bekerja

   Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan

4. Tanggung jawab

   Kesediaan pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Menurut Hasibuan dalam Khasanah (2016) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja pegawai, diantaranya yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

   Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Pekerjaan yang di bebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya.

2. Teladan pimpinan

   Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisplinan pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan.

3. Balas jasa

   Balas jasa (gaji dan kesejahteraaan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.

4. Keadilan

   Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adalah terhadap semua bawahannya. Karena menyadari

UNMAS DENPASAR

bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan

   Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

6. Sanksi Hukum

   Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

   Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.

UNMAS DENPASAR

8. Hubungan kemanusiaan

   Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptkan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor.

Sedangkan menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. 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.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhatihati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Sehingga berdasarkan beberapa indikator menurut peneliti terdahulu maka dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengukur indikator disiplin kerja yaitu:

1. Tingkat kehadiran

   Jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai
2. Ketaatan pada atasan

   Ketaatan pada atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik
3. Kesadaran bekerja

   Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan

UNMAS DENPASAR

4. Tanggung jawab

   Kesediaan pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

5. Ketaatan pada peraturan kerja

   Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Linda (2020:15), kompensasi merupakan balasan jasa yang diberikan oleh organisasi/unit kerja kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finasial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan pegawai. Menurut Hasbun (2020:15), kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Subekhi (2020:462), kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

UNMAS DENPASAR

Menurut Hasibuan (2020;13), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak lansung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap

kinerja strategis. Menurut Handoko (2020;13), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung dari perusahaan ke karyawannya.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:15-18), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

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

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.

   Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh / Organisasi Karyawan.

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

UNMAS DENPASAR

berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan.

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

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres.

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

6. Biaya Hidup */ Cost of Living*.

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

7. Posisi Jabatan Karyawan.

   Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

   Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji /

UNMAS DENPASAR

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

9. Kondisi Perekonomian Nasional.

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

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

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

Menurut Hasibuan (2020:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

1. 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 itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

   Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu

UNMAS DENPASAR

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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

UNMAS DENPASAR

2.1.3.3 Indikator –Indikator Kompensasi

Bedasarkan landasan teori komponen kompensasi menurut Pandi Afandi (2018:194-195) maka indikator-indikator kompensasi ini meliputi :

1. Upah dan gaji.

   Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerjapekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

   Insentif adalah tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

   Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

   Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang di peroleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Menurut Mutholib (2019), ada empat indikator yang bisa dipakai buat mengukur kompensasi *financial* diantaranya:

1. Gaji

   Balas jasa dalam wujud uang yang diperoleh karyawan sebagai akibat dari perannya sebagai seseorang karyawan yang membagikan bantuan tenaga serta pikiran didalam menggapai tujuan perusahaan. Ataupun, bisa pula

UNMAS DENPASAR

dibilang sebagai biaya tetap yang diperoleh seorang keanggotaannya didalam suatu perusahaan.

2. Upah

   Imbalan *financial* dengan cara langsung yang dibayar pada karyawan bersumber pada jam kerja, jumlah benda yang diperoleh ataupun banyaknya jasa yang diserahkan. Jadi, tidak semacam gaji yang jumlahnya reta-rata tetap, besarnya upah bisa berganti terkait pada keluaran yang diperoleh.

3. Insentif

   Imbalan langsung yang dibayar pada karyawan sebab kinerjanya melampaui standar yang didetetapkan.

4. Kompensasi tidak langsung

   Kompensasi bonus yang diserahkan bersumber pada peraturan perusahaan kepada seluruh karyawan sebagai usaha tingkatkan keselamatan para karyawan.

Indikator kompensasi *financial* yang di kemukakan oleh Sinambela (2016) adalah:

1. Gaji

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

2. Insentif

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

3. Bonus

   Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

UNMAS DENPASAR

4. Upah

   Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5. Premi

   Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

6. Pengobatan

   Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

Berdasarkan beberapa indikator menurut peneliti terdahulu maka dalam penelitian ini, yang digunakan untuk mengukur indikator kompensasi yaitu:

1. Upah dan gaji.

   Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerjapekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

   Insentif adalah tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

   Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

UNMAS DENPASAR

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang di peroleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Busro,2018:71) komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri – ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai – nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Sedangkan Ananda, (2020) mendifinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan pengertian di atas dapat diartikan bahwa komitmen kerja adalah tingkat kepercayaan dan keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:78) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Faktor Kesadaran

   Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseoang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

2. Faktor Aturan

   Aturan adalah perangkat penting dalam segalatindakan dan perbuatan seseorang.Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinyaaturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

3. Faktor Organisasi

   Organisasi pelayanan contohya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memilikiwatak dan kehendak yang multikompleks.

4. Faktor Pendapatan

UNMAS DENPASAR

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.

5. Faktor Kemampuan Keterampilan

   Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yag dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggnakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

6. Faktor Sarana Pelayanan

   Sarana pelayanan ada segalajenis perlengkapa kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangkauntuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Faktor-faktor komitmen organisasi selanjutnya dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) dalam (Prasetiyo et al., 2020), yaitu:

1. Karakteristik pribadi individu

   Karakteristik pribadi individu terbagi kedalam dua variabel demografis dan variable disposisional. Variable demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada susatu organisasi. Variable disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos

UNMAS DENPASAR

kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.

2. Karakteristik organisasi

   Hal-hal yang termasuk dalam karateristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organiasi, dan cara mensosialisaikan kebijakan organisasi tersebut.

3. Pengalaman selama berorganiasi

   Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organiasi selama berada dalam organisasi.

2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Burso (2018:85), komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu :

1. Komitmen afektif *(affective commitment)*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya.
2. Komitmen berkelanjutan *(continuance commitment)*, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Komitmen normatif *(normative commitment)*, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

Sedangkan menurut Mowday et al., (1982) dalam Sarah et al., (2020) menyatakan bahwa indikator komitmen organisasional terdiri dari:

1. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi atau perusahaan, yang mana hal tersebut menyebabkan kayawan yang berkomitmen tinggi, memiliki sedikit alasan untuk keluar dari

UNMAS DENPASAR

organisasi serta tetap berkeinginan bergabung dalam organisasi yang telah dipilihnya pada kurun waktu yang lama.

2. Keinginan untuk selalu berusaha keras dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya ditandai dengan keikutsertaannya dalam memperhatikan nasib organisasi dengan kesediaanya bekerja melebihi yang ditargetkan dengan tujuan agar organisasi tersebut maju dan berkembang.
3. Persamaan akan nilai-nilai yang ada dalam organisasi, yaitu dilakukan dalam bentuk penerimaan nilai-nilai organisasi atau perusahaan serta diikuti oleh semua karyawan yang terdapat di perusahaan.
4. Persamaan mengenai tujuan organisasi, hal tersebut diwujudkan dalam bentuk penerimaan tujuan organisasi, yang mana penerimaan ini dasar dari komitmen organisasi. Berdasarkan itu karyawan akan memiliki keterlibatan yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan yang diemban masing-masing.

Indikator Komitmen Organisasi menurut (Julistia, 2015) :

1. Kebanggaan terhadap perusahaan merupakan cara yang dilakukan dalam mendeskripsikan keadaan karyawan di dalam organisasi dan senantiasa aktif dalam ikut serta kegiatan organisasi.
2. Kesediaan untuk berpihak/berkorban bagi perusahaan merupakan hal yang dilakukan dalam mendeskripsikan keadaan karyawan untuk organisasi senantiasa memihak organisasi serta tujuan-tujuannya.

UNMAS DENPASAR

3. Kesetiaan terhadap perusahaan merupakan cara yang dilakukan dalam mendeskripsikan keadaan pada saat karyawan pada organisasi yang mana memiliki niat dalam memelihara anggotanya dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa indikator menurut peneliti terdahulu maka dalam penelitian ini, yang digunakan untuk mengukur indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen afektif *(affective commitment)*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya.
2. Komitmen berkelanjutan *(continuance commitment)*, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Komitmen normatif *(normative commitment)*, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2018) kinerja merupakan keberhasilan seorang dalam melakukan kewajiban, hasil kerja yang bisa digapai oleh seorang atau segerombol orang dalam suatu badan cocok dengan wewenang serta tanggung jawab setiap ataupun mengenai gimana seorang diharapkan bisa berperan serta bersikap cocok dengan kewajiban yang sudah diberatkan kepadanya dan jumlah, mutu serta durasi yang dipakai dalam melaksanakan kewajiban. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

UNMAS DENPASAR

Handayani (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sescorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Waldman (2017) mengemukakan kinerja merupakan gabungan penilaku dan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihanya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing- masing individu dalam organisasi. Berdasarkan pemaparan para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.5.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Pandi Afandi (2018:86-87) ada beberapa faktor yang mepengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tigkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.

UNMAS DENPASAR

7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai mematuhinya agar tujuan tercapai.

Mutholib (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan, dimana faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

   Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemmpuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Pimpinan dan karyawan harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

   Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukan nilai positif dan negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan.

2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Indikator-indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

UNMAS DENPASAR

1. Kualitas hasil pekerjaan, yaitu menilai baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan.
2. Kuantitas pekerjaan, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas para karyawan bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.
4. Kehadiran, dengan kehadiran menunjukan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
5. Kemampuan bekerjasama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain.

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

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas, yaitu menggunakan berbagai sumber daya yang ada secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, yaitu sika taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku
5. Inisiatif yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya

UNMAS DENPASAR

dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran merupakan salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas merupakan proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Komponen indikator kinerja karyawan menurut Lazer (1977) dalam (Sinaga & Wahyanti, 2019) yaitu :

1. Kemampuan teknis
   a. Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.
   b. Kemampuan menggunakan metode.
   c. Teknik kerja yang di gunakan karyawan.
   d. Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
   e. Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis
   f. Pelatihan yang diperoleh karyawan.
2. Kemampuan konseptual
   a. Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.

UNMAS DENPASAR

b. Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.

c. Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

3. Kemampuan hubungan interpersonal

a. kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

b. memotivasi karyawan.

c. melakukan negosiasi.

d. Pekerjaan yang dihasilkan karyawan

Berdasarkan beberapa indikator menurut peneliti terdahulu maka dalam penelitian ini, yang digunakan untuk mengukur indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas hasil pekerjaan, yaitu menilai baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan.
2. Kuantitas pekerjaan, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas para karyawan bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.
4. Kehadiran, dengan kehadiran menunjukan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
5. Kemampuan bekerjasama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Hasibuan (2019), melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen

UNMAS DENPASAR

dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan motivasi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja, kinerja karyawan dan teknik analisis. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada tahun penelitian dan tempat penelitian.

2. Iptian, *et al.*, (2020), melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu *Work Discipline and Compensation on Employee Performance.* Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Work Discipline and Compensation* dengan variabel dependen yaitu *Employee Performance*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja, kinerja karyawan dan teknik analisis. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada tahun penelitian dan tempat penelitian.

UNMAS DENPASAR

3. Kelibulin, *et al*., (2020), melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu *Work Discipline on an Employee Performance*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Work Discipline* dengan variabel dependen yaitu *Employee Performance*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja, kinerja karyawan dan teknik analisis. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada tahun penelitian dan tempat penelitian.
4. Dewi, dkk. (2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas 1 Seririt. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel kompensasi, komitmen organisasi, kinerja karyawan dan teknik analisis. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada tahun penelitian dan tempat penelitian.
5. Pratama (2020), dengan jumlah populasi dan sampel 50 orang, teknik analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis, hasil penelitian kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel

UNMAS DENPASAR

disiplin kerja, kompensasi, kinerja karyawan dan teknik analisis. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada tahun penelitian dan tempat penelitian.

6. Peneliti Putra, dkk. (2020) dengan hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja, kompensasi, kinerja karyawan dan teknik analisis. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada tahun penelitian dan tempat penelitian.
7. Sebastian dan Andani (2020) dengan hasil penelitian kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel kompensasi, kinerja karyawan dan teknik analisis. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada tahun penelitian dan tempat penelitian.
8. Peneliti Esthi (2021) dengan teknik analisis data validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis linier berganda dan uji hipotesis, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pekerjaan lingkungan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan komunikasi secara parsial berpengaruh positif tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel kompensasi, kinerja karyawan dan teknik analisis. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu

UNMAS DENPASAR

terdapat pada tahun penelitian dan tempat penelitian.

9. Peneliti Wiratama, dkk. (2022) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. Hasil penelitian menunjukan bahwa budaya organisasi, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu di lihat dari variabel independennya sama-sama meneliti variabel independen yaitu komitmen organisasi dan variabel dependennya sama-sama membahas kinerja karyawan, selanjutnya disamping itu teknik analisis yang digunakan SPSS. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terhadap pada tahun penelitian, tempat penelitian, jumlah penelitian dan populasi atau sampel yang digunakan.
10. Priyatna (2021), dengan sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 pegawai, teknik analisis data yang digunakan SPSS, hasil penelitian menunjukan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel komitmen organiasi, kinerja karyawan dan teknik analisis. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada tahun penelitian dan tempat penelitian.
11. Dewi, dkk. (2020) dengan hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi, pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan

UNMAS DENPASAR

terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja, kompensasi, komitmen organisasi, kinerja karyawan dan teknik analisis. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada tahun penelitian dan tempat penelitian.

12. Marsoit, dkk. (2017) dengan jumlah populasi dan sampel 41 karyawan, teknik analisis yang digunakan regresi linear berganda hasil penelitian pelatihan dan disiplin berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan komitmen organisasi berhubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan dan teknik analisis. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada tahun penelitian dan tempat penelitian.

UNMAS DENPASAR