

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Perkembangan bisnis kuliner pada saat ini sangat berkembang pesat karena makanan merupakan kebutuhan pokok bagi semua orang dan hal ini lah yang mendasari banyaknya peningkatan persaingan di sebuah bisnis kuliner. Oleh karena itu, di perlukannya strategi bisnis dan manajemen sumber daya manusia yang tepat agar bisnis dapat lebih berkembang. Di bali selain di kenal dengan berbagai macam destinasi pariwisatanya, juga di kenal dengan dunia kulinernya sehingga banyaknya restaurant yang mulai untuk membuka bisnis kuliner. Sehingga semakin berkembangnya bisnis kuliner membuat banyaknya orang ingin untuk menjadikan suatu kegiatan kuliner menjadi salah satu agenda liburannya. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan semestinya, baik untuk pimpinan maupun karyawannya sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dalam dunia kerja perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mampu menciptakan output atau hasil kerja yang berkualitas. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut menurut (Busr, 2018:95).

Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas, tujuan dari kinerja sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi sejauh mana

karyawan tersebut memberikan kemampuannya terhadap perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan dapat berpengaruh besar terhadap Perusahaan. Hal ini disebabkan karena kurang optimalnya dalam tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Astuti dan Prayogi, 2018). Maka dari itu, kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan melalui kemampuan kerja, disiplin kerja dan kompensasi kerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sangat penting bagi organisasi karena dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari kecilnya angka kerusakan dan sekaligus kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada Tohardi (2018). Marhawati, (2022), Menerangkan Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas kinerja karyawan yang terjadi pada Bebek Joni Restaurant terlihat dari kualitas kinerja penjualan atau kepuasan konsumen pada pelayanan karyawan dari bebek joni restaurant. Semakin tinggi penjualan produk makanan maka semakin tinggi pula kinerja penjualan karyawan pada restaurant tersebut. Bebek Joni Restaurant merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kuliner dan pariwisata. Bebek Joni Restaurant Adalah Restaurant Dengan konsep



UNMAS DENPASAR

Alam Persawahan Dan tropical yang terdiri atas beberapa spot-spot makan bertemakan klasik dan terdapat beberapa kolam ikan yang menghiasi di setiap sisi dari restaurant dan juga terdapat view pemandangan persawahan yang masih cukup asri. Restaurant ini menyediakan konsep restaurant moderen alakat dan terdapat berbagai menu makanan yang sangat bervariasi dan yang paling spesial adalah duck crispy.

Tabel 1. 1 Data Pengunjung Bebek Joni Restaurant dari Tahun 2021 – 2022

No.	Bulan	Pengunjung	
		2021	2022
1.	Januari	12.731.328	37.683.025
2.	Februari	4.850.000	39.160.000
3.	Maret	31.950.000	41.840.000
4.	April	52.007.672	59.939.076
5.	Mei	40.360.000	113.983.320
6.	Juni	18.850.000	47.771.083
7.	Juli	21.200.000	97.861.863
8.	Agustus	25.781.064	69.835.172
9.	September	35.270.050	72.861.083
10.	Oktober	240.950.000	52.278.724
11.	November	291.450.000	53.583.019
12.	Desember	165.022.000	59.546.834
TOTAL		942.422.144	735.950.199

Sumber: Bebek Joni Restauran (2023)

Berdasarkan dari tabel 1.1. terlihat bahwa terdapat fluktuasi pada tingkat Pengunjung pada Bebek Joni Restaurant dari tahun 2021-2022, dimana terdapat kenaikan dan penurunan pada tingkatannya. Pada tahun 2021-2022. Kenaikan tingkat pengunjung terjadi tahun 2021 pada bulan November dengan tingkat pengunjung sebanyak 291.450 dan penurunan tingkat hunian kamar pada tahun 2021 terjadi pada bulan januari sebanyak 12.731. Kenaikan tingkat pengunjung terjadi tahun 2022 pada bulan Mei dengan tingkat pengunjung sebanyak 113.983 dan penurunan tingkat pembelian makanan pada tahun 2022 terjadi pada bulan januari dengan pengunjung sebanyak 37.683, dimana 2022 jauh lebih menurun tingkat penjualannya dibandingkan pada tahun 2021.

Hal ini terindikasi dari kurang maksimalnya kinerja karyawan didalam menarik minat pelanggan di Bebek Joni Restaurant. Fenomena fluktuasi ini dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan pada Bebek Joni Restaurant. Faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan suatu perusahaan adalah kemampuan dari karyawan perusahaan tersebut. Menurut Menurut Mangkunegara (2018:67) Kemampuan adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Gambar 1.1 Ulasan dari Bebek Joni Restaurant



Gambar 1.1. diatas menunjukkan beberapa ulasan yang diberikan oleh pengunjung ke bebek joni restaurant yang bisa dilihat dari halaman google pencarian yang ada. Rating yang didapatkan oleh Bebek joni restaurant cukup tinggi yang mampu menarik minat pengunjung dan hal ini juga mampu menjaga kepercayaan yang telah diberikan oleh pengunjung ke Bebek Joni Restaurant. Namun kolom ulasan ini juga berisikan beberapa ulasan kekecewaan yang di rasakan oleh pengunjung kepada restaurant bahwa pada bulan Mei merupakan bulan yang tinggi akan penjualan, dan bulan setelahnya

terjadi fluktuasi penurunan tingkat penjualan pada Bebek Joni Restaurant. Fluktuasi dapat terjadi karena kemampuan kerja karyawan yang masih belum mendalami pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dan penjualan pada Bebek Joni Restaurant. Pernyataan tersebut selaras dengan penelitian Chrisdianto dan Respati (2021), Ratnasari, *et al.*, (2020), Jasiyah, *et al.*, (2018) dan Bakri (2018) bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Berbeda dengan penelitian Nurhikmah, *et al.*, (2020) bahwa kemampuan kerja tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikut yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2018:193) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karna tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujudnya tujuan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja sebagai fungsi pemeriksaan dan pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karna pentingnya suatu pegawai akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Disiplin merupakan salah satu hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan pada Bebek Joni Restaurant Di Ubud sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan dan pimpinannya.

**Table 1.2 Data Absensi Karyawan Pada Bebek Joni Restaurant
Tahun 2022**

Bulan	Jumlah karyaw an (orang)	Jumlah hari kerja (orang)	Jumlah hari seharusnya (orang)	Jumalh hari kerja (absensi)	Jumlah kerja senyata nya	Persenta si tingkat absolute
Januari	35	27	945	25	920	2,64%
Februari	35	24	840	21	819	2,50%
Maret	35	27	945	30	915	3,17%
April	35	26	910	26	884	2,85%
Mei	35	27	945	25	920	2,64%
Juni	35	26	910	30	880	3,29%
Juli	35	27	945	26	919	2,75%
Agustus	35	27	945	25	920	2,64%
September	35	26	910	27	883	2,96%
Oktober	35	27	945	25	920	2,64%
November	35	26	910	26	884	2,85%
Desember	35	27	945	30	915	3,17 %
Total	43	21,08333333	906,5833333	28,5	4532	34,10%

Sumber: Bebek Joni Restaurant (2023)

Tingginya frekuensi absensi dapat terjadi karena kemalasan atau kejenuhan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan dari atasan, suasana lingkungan tempat kerja yang kurang baik, permasalahan pribadi, misalnya keluarga, ketidakmampuan dalam penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan dari tabel 1.2 terlihat bahwa terdapat data kehadiran karyawan pada Bebek Joni Restaurant paling banyak pada tahun 2022 yakni pada bulan februari sebesar 819 hari dengan total karyawan 35 orang

berdasarkan jumlah kerja senyatanya dengan persentase 2,50% dari tingkat absen karyawan, dan data ketidak kehadiran paling banyak pada tahun 2022 terjadi pada bulan Juni sejumlah total kehadiran 910 hari dengan total karyawan 35 orang berdasarkan jumlah kerja senyatanya dengan persentase 3,29% dari tingkat absen karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa dari bulan setelah februari terjadi penurunan kesadaran karyawan akan disiplin kerja berdasarkan terjadinya ketidakhadiran pada juni 2022. Hal demikian mengakibatkan kinerja karyawan kian memburuk berdasarkan dari data absensi yang tidak menunjukkan kesadaran akan kedisiplinan karyawan hotel. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesadaran disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Selain itu Menurut Sutrisno (2018:89) disiplin 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. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi, *et al.*, (2021), Putra dan Ruslan (2021), Cedaryana, *et al.*, (2018), dan Prayogi, *et al.*, (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tingkat kedisiplinan memang memiliki andil yang cukup besar dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Berbeda dengan

penelitian Choiriyah, *et al.*, (2021) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain selain Kemampuan kerja dan Disiplin Kerja adalah Kompensasi yang merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu kompensasi pegawai yang mempengaruhi kinerja. kompensasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Kompensasi merupakan suatu imbalan yang di berikan oleh suatu perusahaan kepada karyawanyang berupa uang atau bukan berupa uang. (Nuraeni, Mattalata dan Syukur2019) Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Aryanti (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian diatas didapatkan hasil bahwa tingkat kompensasi ditinjau dari indikator gaji bahwa gaji yang diterima karyawan sudah cukup puas untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya dan seluruh karyawan dapat menyelesaikan target kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Dari indikator fasilitas dijelaskan bahwa alat- alat yang disediakan perusahaan sudah cukup membantu karyawan dalam pekerjaannya, sehingga karyawan dapat menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang baik. Sedangkan indikator insentif bahwa karyawan merasa cukup puas dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan berupa uang atau barang untuk karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan beban pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan terhadap karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Daniel dan Sasongko (2018)

menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan diluar gaji kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya kebutuhan menjadikan kompensasi pada karyawan tersebut untuk mendapatkan kompensasi atas jerih payahnya selama bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Table 1.3 Pernyataan dari Karyawan Bebek Joni Restaurant

No.	Nama	Pernyataan
1.	Nama : I Made Budiana Umur : 35 tahun Jenis Kelamin : Laki-laki Agama : Hindu Status: Kitchen	Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan banyaknya perkejaan yang diberikan, sehingga saya merasa kurang termotivasi dalam bekerja.
2.	Nama : I Nyoman Juniarta Umur : 22 tahun Jenis Kelamin : Laki-laki Agama : Hindu Status: Waiterr	Tunjangan yang diberikan oleh pihak restaurant cukup memuaskan, dilihat dari bagaimana tanggung jawab restaurat saat menangani sebuah kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawannya.
3.	Nama : I Putu Sukarta Umur : 34 tahun Jenis Kelamin : Laki-laki Agama : Hindu Status: Bartender	Menurut saya insentif yang diberikan oleh restaurat tidak sepadan dengan jumlah pengunjung yang lumayan banyak berdatangan yang menyebabkan saya kurang temotivasi dan kurang semangat dalam bekerja.
4.	Nama : Gusti Ayu Trikeyana Putri Umur : 28 tahun Jenis Kelamin : Perempuan Agama : Hindu Status: Waitress	Menurut saya fasilitas yang diberikan oleh restaurant cukup memadai dan nyaman untuk karyawannya.

Dilihat dari table 1.3 beberapa ulasan pernyataan yang di paparkan oleh karyawan Bebek Joni Restaurant, yang mampu membuat pihak menejerial melakukan beberapa usaha agar karyawannya tetap betah dan terus semangat. Salah satunya yaitu dengan adanya kompensasi. Meskipun demikian masih ditemui keluhan-keluhan dari pengunjung walau telah berkurang banyak namun hal ini masih menjadi pikiran untuk pemilik agar kedepannya kepercayaan pelanggan semakin meningkat. Dalam meningkatkan kinerja karyawan Bebek Joni Restaurant memberikan kompensasi berupa ganti rugi. Pegawai tetap mendapatkan insentif yang lebih kecil dibandingkan karyawan tidak tetap padahal mereka melakukan pekerjaan yang sama. Hal ini dikarenakan adanya penilaian dilaporan kinerja karyawan dan target yang harus dicapai oleh karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi juga oleh beberapa penelitian sebelumnya tentang kemampuan kerja, disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyo Riyanto (2018) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Soesatyo (2018) berdasarkan penelitian bahwa ada pengaruh positif dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tumilaar (2019) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin, kepemimpinan, dan kompensasi secara simultan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Yudiningsih (2019) mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh laksmi (2022) mengemukakan bahwa bahwa ada pengaruh positif dari kemampuan kerja, kompenasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari Hasil Wawancara dengan hrd dimana masih adanya penurunan kinerja yang disebabkan dari kurang nya keterampilan dan skill Berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan yang sudah disampaikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bebek Joni Restaurant”**

1. 2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bebek Joni Restaurant ?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bebek Joni Restaurant ?
- 3) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bebek Joni Restaurant?

1. 3 Tujuan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini Untuk mengetahui iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Bebek Joni Restaurant.

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Bebek Joni Restaurant
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bebek Joni Restaurant.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bebek Joni Restaurant.

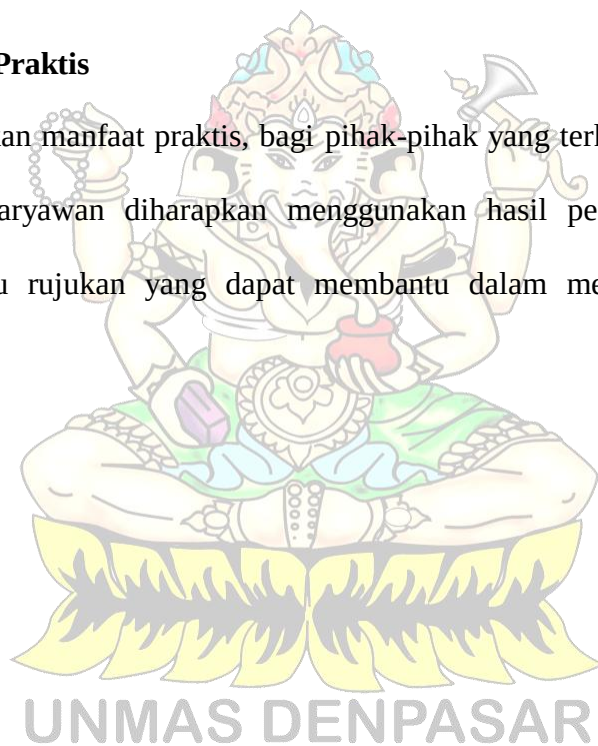
1. 4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Berdasarkan manfaat teoritis, bagi akademis dan pembaca diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan, juga sebagai tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Berdasarkan manfaat praktis, bagi pihak-pihak yang terkait dalam penilaian kinerja karyawan diharapkan menggunakan hasil penelitian ini sebagai salah satu rujukan yang dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya, *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan keinginan yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, salah satunya yaitu kesuksesan perusahaan yang dapat dicapai dengan mengoptimalkan kinerja karyawan, dan variable kemampuan kerja dan disiplin kerja sebagai

faktor penentunya. Semakin baik faktor penentunya maka akan semakin efektif pencapaian tujuannya. Suatu perusahaan dan keberhasilan dalam bersaing dengan perusahaan lain dapat meningkatkan nilai perusahaan.

2.1.2 Kemampuan Kerja

1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah sebuah penilaian atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2016:57), kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dalam bekerja merupakan hal yang penting dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan.

Kemampuan harus ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimiliki dalam bekerja agar menghasilkan kinerja yang lebih baik. Menurut Wuwungan, dkk. (2020:75), kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Salah satu aspek yang sulit dihapai dalam sebuah perusahaan adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan mereka. Namun, pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki kemampuan dan

keterampilan kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu, terampil, serta mempunyai semangat kerja hingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal (Hayati, 2017).

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap kualitas dan volume pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini dapat dimaklumi karena dalam kapasitas kerja terdapat berbagai kapasitas laten, keterampilan dan potensi pendukung lainnya yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Keberhasilan dan keterampilan melakukan pekerjaan di suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, kapasitas kerja sangat penting bagi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang dapat tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu, untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup jika hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja

Menurut Setiawan dan Siagian yang dikutip Robbins (2017), kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yang mempengaruhinya yaitu ada sebagai berikut:

- 1) Kemampuan intelektual (Intellectual ability) Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah).
- 2) Kemampuan fisik (Physical ability) Kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

3. Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat dilihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan menurut Raharjo, dkk.

(2016) terkait kemampuan kerja sebagai berikut:

1) Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan karyawan juga menentukan berhasil tidaknya tugas yang diberikan kepadanya. Pengetahuan mengacu pada informasi dan hasil belajar. Karyawan dengan pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun, bagi karyawan yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup, pekerjaannya akan tertunda atau tidak selesai tepat pada waktunya. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang keterampilan dalam mengampun teknis untuk tujuan tertentu

2) Pelatihan (training)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan Tertentu

3) Pengalaman (*experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan, serta keterampilan yang dimiliki.

4) Keterampilan (skill)

Keterampilan (skill) adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

5) Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

UNMAS DENPASAR

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap mental yang dinyatakan dalam tindakan atau perilaku seseorang, kelompok atau masyarakat dalam bentuk kepatuhan terhadap aturan atau peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau diterapkan pada moral, norma, dan standar, dan aturan masyarakat untuk tujuan tertentu. Adanya disiplin kerja dapat menjamin tata kerja perusahaan tetap terjaga dan pekerjaan dilaksanakan dengan lancar, guna mencapai hasil yang terbaik, Mematuhi semua peraturan yang berlaku dan bebas dari paksaan apapun. Penerapan disiplin didalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan.

Jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada, maka akan diberikan sanksinya oleh pihak perusahaan. Disiplin kerja yang baik terlihat dari kesadaran karyawan yang tinggi untuk mematuhi semua peraturan perundangundangan yang berlaku serta rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tanggung jawab masing-masing karyawan. Sementara itu, menurut Hasibuan dalam Wulandari dan Hamzah (2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah sikap hormat, menghargai, ketaatan, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dari beberapa definisi di atas, dapat

disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada faktor manusianya. Menurut Syafrina (2017), disiplin adalah suatu bentuk perilaku dan tindakan yang saling menghormati dan menghargai serta mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis yang ditetapkan oleh perusahaan, apabila pegawai melanggar peraturan perusahaan atau peraturan internal organisasi dapat ditindak dan diberi sanksi.

2) Faktor – Faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan Hasibuan (2009:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin 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 dan acuan untuk para karyawan bawahannya.

3) Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin 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.

3) Indikator Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja seseorang dapat dilihat dari indikator-indikator disiplin kerja memiliki beberapa indikator. Menurut Rivai (Sekartini, 2016), indikator disiplin kerja adalah:

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah yang terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan terhadap peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh Perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya

4) Tingkat Kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu efektif dan efisien.

5) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan Tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam Tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk Tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.4 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Terdapat bentuk kompensasi yaitu : tunjangan, insentif, ataupun berupa upah. Beberapa bentuk penghasilan tersebut baik dalam uang, barang didapatkan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Selain itu tujuan perusahaan untuk memberikan kompensasi juga agar membentuk lingkungan kerja yang kompetitif dan suportif. Jika karyawan lebih berusaha dan berprestasi maka perusahaan akan lebih loyal jika perusahaan menghargai kerja keras karyawan tersebut. Ada dua aspek didalam Kompensasi yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan seperti gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak

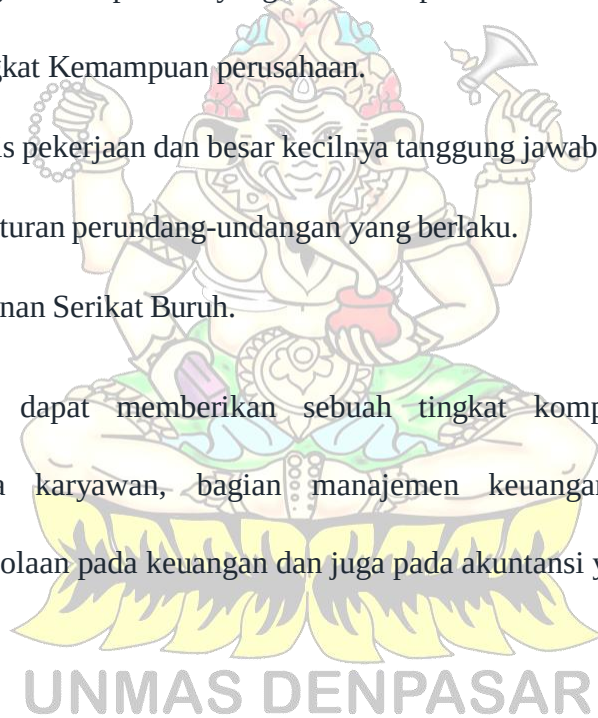
langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tingkat biaya hidup.
2. Tingkat Kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.
3. Tingkat Kemampuan perusahaan.
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Peranan Serikat Buruh.

Untuk dapat memberikan sebuah tingkat kompensasi yang baik kepada karyawan, bagian manajemen keuangan harus memiliki pengelolaan pada keuangan dan juga pada akuntansi yang baik.





8. Jenis-Jenis Kompensasi dalam Perusahaan

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan ke dalam kompensasi finansial langsung, tak langsung, dan non finansial, berikut adalah penjelasannya:

a. **Kompensasi Finansial Secara Langsung**

Kompensasi finansial adalah *benefit* yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk seperti bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan, dan opsi saham), dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

b. **Kompensasi Finansial Secara Tidak Langsung Kompensasi**

finansial tidak langsung bisa berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja). Atau bisa juga berupa bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

c. **Kompensasi finansial Secara langsung**

Upah, gaji, dan insentif termasuk ke dalam pengelompokan kompensasi ini karena karyawan secara langsung memperoleh imbalannya dalam bentuk uang.

1. Indikator dari Kompensasi

Menurut Afandi (2018:194) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1. Upah dan Gaji Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Berdasarkan pendapat di atas,

maka disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi pegawai di dalam organisasi yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sinambela (2018:481) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan menerapkan moral maupun sikap sopan beretika (Burso, 2018:89).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perwujudan kerja nyata yang ditampilkan dari berbagai upaya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dapat ditanggungkan sesuai perannya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Maka menurut Swastha (2011:91) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tenaga kerja yaitu :

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

3. Tujuan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau kebijaksanaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi perusahaan. Menurut Burso (2018:98), penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain adalah:

- 1) Menentukan status jabatan.
- 2) Mengimplementasikan kegiatan-kegiatan, serta memperbaiki kinerja individu.
- 3) Menerjemahkan sistem orotitas ke dalam kontrol yang mengatur kinerja

4) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. adapun mengenai indikator kinerja yang menjadi ukuran menurut Fei Lie dan Siagian (2018) adalah sebagai berikut: 1) Kualitas Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2) Ketepatan waktu

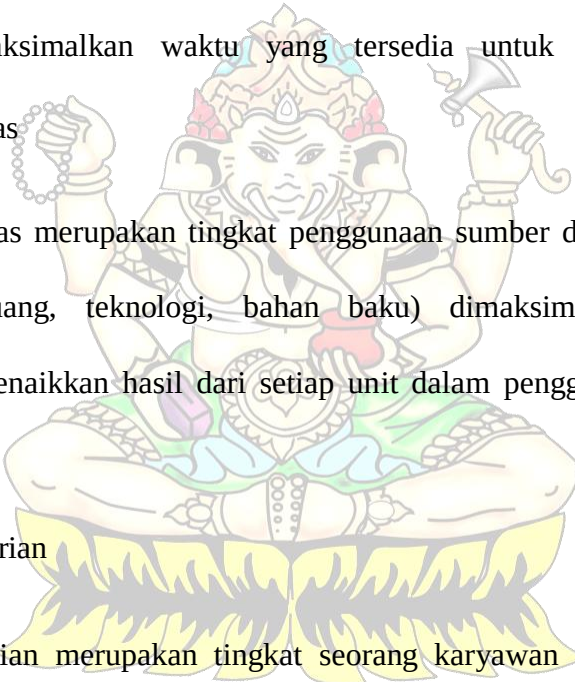
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain..

3) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

4) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.



2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

- 1) Yulandri & Onsardi (2020) dalam jurnal of Business, Management and Accounting 1 (2) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Bengkulu Selatan” yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. (SBS) Sinar Bengkulu Selatan.
- 2) Achmad Fauzan (2022). Jurnal ilmiah manajemen, Ekonomi & Akuntansi. Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan kompensasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur” mengungkapkan bahwa Variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur.
- 3) Opan Arifudin (2019) dalam Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi & Akuntansi (MEA) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT.Global Media” dalam penelitian ini arifudin mengemukakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya pada PT.Global Media.



- 2) Rianda & Winarno(2022) Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik 9 (2), 192-203, 2022 dalam penelitian berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT RAJASALAND BANDUNG" Mengungkapkan bahwa Dari penelitian ini membuktikan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dan terdapat pengaruh yang signifikan.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Tanjung dan Manalu (2019) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 35 karyawan bagian marketing yang bekerja di PT Zurich Topas Life Batam. Sampel penelitian sebanyak 35 karyawan bagian marketing. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life.
- 4) Sutrisno, Dkk (2022). Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ) 3 (6), 3476-3482, 2022. Dalam penelitiannya yang berjudul "Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature" Mengungkapkan bahwa Kompensasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

- 5) Dahlia & Fadli (2022). Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah) (1), 667-679, 2022. Dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan" Mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 6) Hasibuan & Silvya(2019). Prosiding Seminar Nasional USM 2 (1), 134147, 2019 dalam penelitian berjudul "Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan" Mengungkapkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya-Binjai.
- 7) Prasetyo & Marlina(2019). Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen 3 (1), 21-30, 2019. Dalam penelitian berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Mengungkapkan bahwa Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.
- 8) Purnawijaya(2019). Agora 7 (1), 2019. Dalam penelitian berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya" Mengungkapkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya.

- 9) Ahmad yani (2022) dalam jurnal inovasi penelitian 3(2) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV.Rizky Abadi” mengungkapkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Rizky Abadi.
- 10) Rusdiaman, Surya. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal of Management. Volume 4, Issue 1.
1. Raharjo, Paramita, dan Warso. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada kud "pati kota" pati kabupaten). Jurnal Manajemen, Volume 2 No. 2

