

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Syamsuddinnor (2015), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2016).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (mas'ud, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Menurut Edison (2016:190), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara pimpinan memberikan suatu kompensasi, yaitu kompensasi finansial. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017:119). Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi finansial adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi finansial adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sastrohadiwiryo, 2015:181).

Penelitian yang dilakukan Firdus, dkk (2015:1-14) dan Suseno, dkk (2016:1-6) membuktikan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya, semakin layak kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Putra (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja yang artinya apabila kompensasi dinilai sangat memuaskan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini didukung oleh penelitian Samudra (2015) menghasilkan bahwa kompensasi

finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya setiap peningkatan kompensasi finansial maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kompensasi finansial, budaya kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Triguno, 2015). Menurut Mangkunegara (2015), budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2017).

Menurut Ndraha (2016), budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, interaksi kerja, yang disepakati bersama, dan digunakan dalam kehidupan kerja sehari-hari (Hartanto, 2017).

Adapun hasil penelitian terdahulu menurut Widhaswara (2017) menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin meningkat budaya organisasi dalam perusahaan maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Putranti (2018) menyimpulkan hasil penelitian budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik budaya kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, Iqbal (2017) menyimpulkan bahwa Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya jika budaya kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai budaya kerja maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan, Hasil penelitian dari Sumaki (2015) menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini berarti, pada saat para responden merasakan bahwa lingkungan kerja mereka memiliki budaya kerja yang jelas, akrab, dan dapat dirasakan melalui bahasa, kebendaan, dan aktivitas sehari-hari yang dilakukan, maka akan dapat mendorong munculnya kinerja yang baik, dalam bentuk aktivitas kerja yang lebih efektif dan efisien.

PT. Anugrah Agung Alami Mengwi Badung, merupakan perusahaan yang tergabung dalam Wings Group Indonesia dan menjadi distributor resmi dari produk Wings. PT. Anugrah Agung Alami mendistribusikan produk rumah tangga seperti deterjen, sabun cuci piring, maupun pasta gigi. Selain produk rumah tangga, PT. Anugrah Agung Alami juga mendistribusikan berbagai jenis produk makanan dan minuman yang didistribusikan ke seluruh Bali. Fenomena yang terjadi pada PT. Anugrah Agung Alami Mengwi Badung adalah adanya penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari menurunnya jumlah target penjualan yang dicapai

oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara kepada pimpinan perusahaan, maka didapatkan data tentang penurunan jumlah target penjualan. Berikut ini merupakan tabel yang mencerminkan penurunan jumlah target penjualan pada PT. Anugrah Agung Alami pada Tahun 2015 – 2019

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Penjualan Produk pada
PT. Anugrah Agung Alami
Badung Tahun 2014-2019

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	% Pencapaian Target
2014	7.000.000.000	6.755.000.000	96,50
2015	6.200.000.000	5.449.800.000	87,90
2016	7.500.000.000	5.680.000.000	75,73
2017	5.500.000.000	5.027.000.000	91,40
2018	8.500.000.000	7.310.000.000	86,00
2019	7.800.000.000	7.020.000.000	90,00

Sumber: PT. Anugrah Agung Alami Badung (2019)

Berdasarkan data dari Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa adanya penurunan presentase pencapaian target penjualan pada PT. Anugrah Agung Alami. Pada tahun 2014 merupakan pencapaian target tertinggi yaitu 96,50% namun seiring berjalannya waktu, pencapaian target terus menurun hingga yang terendah terjadi pada tahun 2016 yaitu 75,73%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan perlu untuk ditingkatkan agar target penjualan dapat dicapai dengan maksimal. Hal ini harus dapat diselesaikan dengan cepat oleh pimpinan maupun manajemen perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi kepada pimpinan perusahaan pada PT. Anugrah Agung Alami maka didapatkan data absensi karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.2. Tingginya tingkat absensi karyawan mencerminkan bahwa ada

permasalahn tentang kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dikatakan sedang dalam tahap penurunan karena karyawan mulai malas bekerja serta adanya budaya kerja yang mengharuskan setiap tim dalam perusahaan untuk lembur dengan rentang waktu yang tidak menentu pada stiap minggunya. Hal ini menyebabkan karyawan merasa kelelahan dan akan berdampak pada tingkat absensi karyawan karena keesokan harinya mereka harus sudah ada di kantor jam 8 pagi. Absensi yang tinggi merupakan hal yang mencerminkan penurunan kinerja karyawan. Budaya kerja yang merngaruskan semua karyawan untuk mencapai target setiap harinya juga merupakan salah satu hal yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Karena karyawan harus berkeliling untuk mencari konsumen sehingga target dapat tercapai. Berikut ini merupakan data absensi karyawan pada PT. Anugrah Agung Alami Badung seperti pada Tabel 1.2 sebagai berikut.

Tabel 1.2

**Data absensi karyawan PT. Anugrah Agung Alami Badung
Bulan Januari 2019 – Desember 2019**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Hari kerja seharusnya (hari)	Hari kerja yang hilang (hari)	Hari kerja kenyataanya (hari)	Presentasi absensi karyawan (hari)
	1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 - 5$	$7 = 5 : 4 \times 100$
1	Januari	50	24	1.200	26	1.174	2,16%
2	Februari	50	23	1.150	22	1.128	1,91%
3	Maret	50	22	1.100	23	1.077	2,09%
4	April	50	24	1.200	21	1.179	1,75%
5	Mei	50	23	1.150	26	1.124	2,26%
6	Juni	50	21	1.050	24	1.026	2,28%
7	Juli	50	22	1.100	20	1.080	1,81%
8	Agustus	50	23	1.150	21	1.129	1,82%
9	September	50	24	1.200	25	1.175	2,08%
10	Oktober	50	24	1.200	26	1.174	2,16%
11	November	50	22	1.100	20	1.080	1,81%
12	Desember	50	26	1.300	24	1.276	1,84%
Jumlah							23,97
Rata-rata							1,99%

Sumber : PT. Anugrah Agung Alami (2019)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat kita ketahui bahwa absensi karyawan pada perusahaan PT. Anugrah Agung Alami dari bulan Januari 2019 sampai Desember 2019 memiliki jumlah atau presentase yang berfluktuasi tertinggi pada bulan Juni, 2,28% dimana karyawan cenderung tidak datang kerja tanpa ada surat keterangan dan kebanyakan karyawan juga mengambil cuti pada bulan juni, pada bulan Oktober 2,16% dimana karyawan juga banyak yang mengambil cuti serta tidak datang kerja tanpa keterangan dan perusahaan memiliki peraturan dimana karyawan tidak di izinkan untuk mengambil cuti pada awal, pertengahan dan akhir tahun. Dan setiap bulannya dimana rata-rata tingkat absensi sebesar 1,99% dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan cukup tinggi dan menunjukkan bahwa kinerja karyawan sedang menurun dan pimpinan perusahaan harus segera menyelesaikan permasalahan ini. Dilihat dari fenomena lapangan yang ada, terlihat banyak karyawan yang sampai ditempat kerja *on time* dan pada saat jam pulang mereka memilih langsung pulang kerumah. hal ini menunjukkan kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan menandakan bahwa kinerja karyawan sedang menurun.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pimpinan perusahaan yang menyatakan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan pada PT. Anugrah Agung Alami Badung meliputi: gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan transport, tunjangan hari raya, dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan kesehatan, melalui program BPJS. Program kompensasi langsung dan tak langsung diberikan kepada karyawan berdasarkan kriteria posisi jabatan, masa kerja, grand dan kinerja masing-masing karyawan adapun pemberian kompensasi finansial pada PT. Anugrah Agung Alami Badung. Besarnya kompensasi yang dibayar pada setiap

karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan maupun tanggung jawab pekerjaan. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan kinerja karyawan pada PT. Anugrah Agung Alami Badung memberikan kompensasi finansial kepada karyawannya disajikan pada Tabel 1.3 jumlah pemberian kompensasi finansial tiap bulannya pada tahun 2019.

Tabel 1.3
Kompensasi Finansial Yang Diberikan Kepada Karyawan
PT. Anugrah Agung Alami di Badung
Tahun 2019

No	Bulan	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan Transport (Rp)	THR (Rp)	Tunjangan Kesehatan (Rp)	Bonus (Rp)	Jumlah
1	Januari	147.000.000	5.000.000	-	2.550.000	25.000.000	179.550.000
2	Februari	147.000.000	5.000.000	-	2.550.000	25.000.000	179.550.000
3	Maret	147.000.000	5.000.000	117.600.000	2.550.000	25.000.000	297.150.000
4	April	147.000.000	5.000.000	-	2.550.000	25.000.000	179.550.000
5	Mei	147.000.000	5.000.000	-	2.550.000	25.000.000	179.550.000
6	Juni	147.000.000	5.000.000	29.400.000	2.550.000	25.000.000	208.950.000
7	Juli	147.000.000	5.000.000	-	2.550.000	25.000.000	179.550.000
8	Agustus	147.000.000	5.000.000	-	2.550.000	25.000.000	179.550.000
9	September	147.000.000	5.000.000	-	2.550.000	25.000.000	179.550.000
10	Oktober	147.000.000	5.000.000	-	2.550.000	25.000.000	179.550.000
11	November	147.000.000	5.000.000	-	2.550.000	25.000.000	179.550.000
12	Desember	147.000.000	5.000.000	-	2.550.000	25.000.000	179.550.000
	Jumlah	1.764.000.000	60.000.000	147.000.000	30.600.000	300.000.000	685.650.000
	Rata-Rata	147.000.000	5.000.000		2.550.000	25.000.000	57.137.500

Sumber: PT. Anugrah Agung Alami (2019)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dijelaskan bahwa perusahaan memberikan kompensasi berupa gaji pokok sebesar Rp. 1.764.000.000 dan tunjangan transport Rp. 60.000.000 pertahun sesuai dengan masing-masing jabatan secara global. Sedangkan THR yang diberikan yaitu 1x gaji pokok masing-masing karyawan sesuai dengan hari raya keagamaan masing masing yaitu Rp.117.600.000 dan RP 29.400.000. tunjangan kesehatan yang akan diberikan apa bila karyawan tersebut sakit dan dirawat inap dirumah sakit paling lama 1 sampai 2 minggu maka perusahaan akan mengganti biaya perawatan rumah sakit selama karyawan tersebut dirawat. Walaupun perusahaan sudah memberikan kompensasi finansial pada karyawan masih mengeluh, karena kompensasi yang di berikan kurang memadai, mengingat keperluan hidup sekarang sangat meningkat dan biaya hidup meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara kepada 6 orang karyawan yang bekerja pada PT. Anugrah Agung Alami maka didapatkan informasi mengenai fenomena yang terjadi terkait dengan kompensasi finansial pada PT. Augrah Agung Alami Badung yaitu keluhan karyawan yang terjadi karena jumlah insentif yang mereka dapatkan pada tahun 2019 menurun dan tidak sama seperti biasanya. Turunnya jumlah insentif ini dipengaruhi oleh jumlah pendapatan perusahaan yang menurun sehingga pihak perusahaan mengambil jalan untuk mengurangi insentif karyawan. Hal ini tentu saja mempengaruhi kinerja karyawan karena bagi mereka insentif merupakan hal yang sangat penting untuk membantu memenuhi kebutuhan hidup disamping gaji pokok yang diterima karena harga bahan pokok kini sudah semakin meningkat dan apabila insentif terus berkurang maka kinerja karyawan akan menurun sehingga karyawan hanya dapat mengandalkan gaji pokok saja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Agung Alami Badung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Agung Alami Mengwi Badung?
- 2) Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Agung Alami Mengwi Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Agung Alami Mengwi Badung.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Agung Alami Mengwi Badung

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan Kompensasi Finansial, Budaya Kerja dan Kinerja karyawan
- b. Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi Finansial dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para karyawan.
- b. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam perusahaan

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori keadilan (*equity theory*). (Robbins and Judge, 2008) mengatakan bahwa teori keadilan (*equity theory*) adalah ketika karyawan merasa puas dengan keadilan yang dirasakannya maka karyawan akan tetap setia pada organisasi. Pemeliharaan hubungan dengan pegawai dalam kaitan ini berarti bahwa para pejabat dan petugas di bagian kepegawaian harus selalu waspada jangan sampai persepsi ketidakadilan timbul, apalagi meluas di kalangan para pegawai. Apabila sampai terjadi maka akan timbul berbagai dampak negatif bagi organisasi. Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang pegawai biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding, yaitu :

- a. Harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya;
- b. Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri;

- c. Imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis; dan
- d. Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para pegawai.

Kesimpulan teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima”. Artinya, apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu : (a) seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau (b) mengurangi intensitas usaha yang di buat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Suwatno dan Juni (2015) mengemukakan kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakan. Rivai (2016) mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu. Fahmi (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Sandy (2015) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Rivai (2015:12)

memberikan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli di atas, peneliti mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

1) Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Prawirosentono (2015:27) sebagai berikut :

a) Efektifitas dan efisiensi

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

b) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lainnya untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusi.

c) Disiplin

Disiplin adalah taat pada hukuman yang berlaku jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya sistem dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Narmodo (2016) yaitu :

- a) Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan kinerja karyawan.
- b) Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi.
- c) Motivasi pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

d) Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah dilakukan.

2.1.3 Kompensasi Finansial

1) Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi finansial merupakan salah satu fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan inidivu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Wulandari,2017).

Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang atau barang langsung atau barang tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan (Hasibuan 2015:118). Tipe-tipe kompensasi menurut supriyadi (2015) adalah:

- a. Pembayaran secara langsung (*direct finansial paymrnt*) dalam bentuk upah, gaji, insentif, dan tunjangan.
- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti pension ataupun pesangon

2) Faktor – faktor yang mempengaruhi Kompensasi Finansial

Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi Menurut Hasibuan (2015:127-129) sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

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

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi semakin besar. Tapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relative 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 berpengaruh maka tingkat kompensasi relative kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktifitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Permintaan dengan Undang- Undang dan Keppres

Pemerintah dan UNdang-Undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah / balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang – wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup / *Cost of Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi / upah relative kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta, lebih besar dari pada di Bandung.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab yang 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/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta ketrampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah / kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disqueshed unemployment*)

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian yang mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaanya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relative rendah.

3) Indikator Kompensasi Finansial

Mathis & Jackson (2015:420) indikator kompensasi finansial sebagai berikut:

1. Gaji pokok

Jumlah bayaran yang anda terima untuk melakukan pekerjaan. Gaji pokok pada dasarnya adalah angka yang anda sebutkan saat orang-orang bertanya kepada anda berapa banyak gaji anda.

2. Insentif

Yaitu tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi

3. Tunjangan

Adalah pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar sesuai atau sebagian dari tunjangan inti,yang meliputi : tunjangan jabatan,tunjangan transport,THR dan tunjangan kesehatan.

2.1.4 Budaya Kerja

1) Pengertian Budaya kerja

Pengertian Budaya Kerja Menurut Triguno (2016:1), budaya kerja adalah suatu filsafah yang di dasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya pada suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercemrin dari sikap menjadi prilaku, kepercayaan, cita-cita pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Assagaf 2015). Menurut Ndraha (2015:208), budaya kerja pada suatu organisasi terbentuk sejak satuan kerja atau organisasi tersebut berdiri. Pembentukan budaya kerja terjadi ketika suatu satuan kerja atau organisasi menghadapi suatu permasalahan yang berkenan dengan keberlangsungan suatu organisasi yang menyangkut perubahan perubahan eksternal maupun internal. Perlu waktu bertahun bahkan puluhan dari ratusan tahun untuk membentuk budaya kerja. Pembentukan diawali oleh para pendiri (*founder*) atau pimpinan paling atas (*top management*) atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya pengaruh yang dimilikinya akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam satuan kerja atau oerorganisasi yang dipimpinnya.

Berdasarkan penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya,

dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, yang dijadikan pedoman sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

2) Faktor – faktor yang mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut Bass (2015:179), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja adalah sebagai berikut :

a) Perilaku pemimpin

Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi pegawai.

b) Seleksi para pekerja

Dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat akan menumbuhkan rasa memiliki dari para pegawai.

c) Budaya organisasi

Dalam budaya organisasi terbentuk budaya kerja yang dibangun sejak lama. Baik buruknya budaya kerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi dari perusahaan / organisasi tersebut.

d) Budaya luar

Didalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.

e) Menyusun visi dan misi perusahaan dengan jelas

Dengan memahami visi dan misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas suatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para karyawan.

f) Mengedepankan misi perusahaan

Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.

g) Keteladanan pemimpin

Pemimpin harus dapat memberi contoh budaya dan semangat kerja kepada bawahannya.

h) Proses pembelajaran

Pembelajaran karyawan harus dapat berlanjut. Untuk dapat menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para karyawan membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.

i) Motivasi

Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah dalam organisasi.

3) Indikator Budaya Kerja

Indikator budaya kerja yang dikemukakan oleh Raliziduhu Ndraha (2016) yaitu sebagai berikut :

a) Kebiasaan

Kebiasaan – kebiasaan biasanya dapat di lihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi karyawan, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan, tanggung jawab baik peribadi maupun kelompok didalam ruang lingkup pekerjaan.

b) Peraturan Untuk Memberikan Ketertiban dan Kenyamanan

Didalam melaksanakan tugas pekerjaan karyawan, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian penting untuk mewujudkan pegawai yang disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan dilembaga pendidikan. Sehingga diharapkan prgawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekwensi dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan.

c) Nilai – nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat absrtak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak disa dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian, dan keseimbangan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai perbandingan dalam penyusunan skripsi ini adalah hasil penelitian sejenis dari tiga jenis penelitian dengan tema yang sejenis dengan penelitian yang sedang di lakukan ini.

2.2.1. Penelitian yang di lakukan oleh Agastya (2016), dengan judul pengaruh Kompensasi dan Motivasi Interinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada

CV. Adi Ratna di Denpasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil t-test yang menunjukkan nilai t_{th_1} adalah 2,661 lebih besar dari t-tabel (2,042) berada pada daerah penolakan H_0 maka kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Adi Ratna di Denpasar dan bukan didapat secara kebetulan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengadakan penelitian tentang sumber daya manusia mengenai kompensasi dan motivasi intrinsik dengan alat analisis yang sama-sama menggunakan analisis uji F-test, uji T-test koefisien regresi. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian yang berbeda dan jumlah sampel penelitian terdahulu 33 orang sedangkan penelitian sekarang sebanyak 50 orang.

- 2.2.2. Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2015) dengan judul Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada Serene Villas di Seminyak, Kuta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai t_{th_1} adalah 2.566 lebih besar dari t-tabel (2,000) berada pada daerah penolakan H_0 berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Serene Villas di Seminyak. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada variabel bebas yang digunakan yaitu budaya kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial dan variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan serta

alat analisis yang digunakan yaitu Analisis regresi linier berganda, Uji F dan Uji t. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada tempat penelitian dan jumlah variabel bebas yang digunakan pada penelitian sebelumnya yang berjumlah 3 variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan 2 variabel bebas serta jumlah sampel penelitian sebelumnya 75 orang sedangkan yang sekarang 50 orang.

- 2.2.3. Penelitian yang dilakukan oleh Diatmika pada tahun (2015) dengan judul pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Diatmika Multi Finance Tbk Cabang Gianyar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil t-test diperoleh nilai t_{hitung} adalah 3,768 lebih besar dari t-tabel (1,658) berada pada daerah penolakan H_0 berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya kerja, kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Diatmika Multi Finance Tbk Cabang Gianyar. Persamaan penelitian ketiga dengan penelitian sekarang terletak variabel bebas yang digunakan yaitu budaya kerja, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja dan variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan serta alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, Uji F dan Uji t. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada tempat penelitian dan jumlah variabel bebas yang digunakan pada penelitian sebelumnya yang berjumlah 3 variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan 2 variabel

bebas serta jumlah sampel penelitian sebelumnya sebelumnya 40 orang sedangkan yang sekarang 50 orang.

- 2.2.4. Penelitian yang dilakukan oleh Giri, lulus pada tahun (2016), yang berjudul Kompensasi Finansial, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Amana Villas Seminyak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Amana Villa dengan nilai F-hitung (32,224) lebih besar dari F-tabel (2,84) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kompensasi Finansial, budaya kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Amana Villa dengan nilai t-hitung = 2,124 lebih besar dari t-tabel = 1,684 untuk variabel kepemimpinan transformasional. Nilai t-hitung = 2,703 lebih besar dari t-tabel = 1,684 untuk variabel kompensasi finansial dan nilai hitung = 2,156 lebih besar dari t-tabel untuk variabel lingkungan kerja fisik dan membuktikan bahwa kompensasi finansial dominan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Amana Villa dengan nilai hitung = 2,703 lebih besar dari t-tabel = 1,684. Persamaan penelitian keempat dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengadakan penelitian tentang sumber daya manusia mengenai kompensasi finansial, budaya kerja dan lingkungan fisik dengan alat analisis yang sama- sama menggunakan analisis uji F-test, uji t-test koefisien regresi. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada tempat penelitian dan jumlah variabel bebas yang digunakan pada

penelitian sebelumnya yang berjumlah 3 variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan 2 variabel bebas serta jumlah sampel penelitian sebelumnya 47 orang sedangkan penelitian sekarang sebanyak 50 orang.

2.2.5. Penelitian yang dilakukan oleh Utama, lulus tahun (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel taman harum ubud ganyar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,601) > t_{tabel} (1,684)$ dan nilai signifikan $(0,012) < (0,05)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel Taman Harum Ubud. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengadakan penelitian tentang sumber daya manusia mengenai kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja fisik dengan alat analisis yang sama-sama menggunakan analisis uji F-test, uji t-test koefisien regresi. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada tempat penelitian dan jumlah variabel bebas yang digunakan pada penelitian sebelumnya yang berjumlah 3 variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan 2 variabel bebas serta jumlah sampel penelitian sebelumnya 54 orang sedangkan penelitian sekarang sebanyak 50 orang.

2.2.6. Wakhyuni, (2017) dalam penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan “. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel budaya kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan. Pada uji F diketahui bahwa variabel budaya kerja dan komitmen karyawan secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan secara positif dan signifikan. Pada uji t diketahui bahwa budaya kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan. Pada pengujian koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) diperoleh nilai besar 0,860, yang memiliki arti bahwa variabel kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan dipengaruhi oleh variabel budaya kerja dan komitmen karyawan sebesar 86,0% dan sisanya 14,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengadakan penelitian tentang sumber daya manusia mengenai budaya kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja dengan alat analisis yang sama-sama menggunakan analisis uji F-test, uji t-test koefisien regresi. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel penelitian sebelumnya 47 orang sedangkan penelitian sekarang sebanyak 50 orang

- 2.2.7. Iqbal (2017) dalam penelitian ini berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda Depok)”. Hasil penelitian ini menunjukkan uji

hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen yang diteliti terbukti berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yang diteliti terbukti secara simultan mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan. Angka Adjusted R Square sebesar 0,5625 menunjukkan bahwa budaya kerja bersama dengan variabel kinerja karyawan pemantuan dapat dijelaskan sebesar 56,25%, sedangkan sisanya 43,75% dijelaskan oleh variabel lain. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengadakan penelitian tentang pengaruh Budaya Kerja dan Pengawasan karyawan dengan alat analisis yang sama-sama menggunakan analisis uji F-test, uji t-test koefisien regresi. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel penelitian sebelumnya 75 orang sedangkan penelitian sekarang sebanyak 50 orang

- 2.2.8. Putranti (2018) dalam penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Metode TULTA sebagai Variabel Kontrol”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan budaya kerja dan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan metode tulta sebagai variabel kontrol, artinya besarnya kemampuan variabel Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi dengan

Metode Tulta srbagai kontrol dapat menjelaskan variasi perubahan Kinerja Pegawai. Berdasarkan analisis korelasi parsial, Metode Tulta dikendalikan (dibuat tetap), antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai adalah kuat, sedangkan korelasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sangat kuat. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengadakan penelitian tentang sumber daya manusia mengenai budaya kerja dan komitmen organisasi dengan alat analisis yang sama-sama menggunakan analisis uji F-test, uji t-test koefisien regresi. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel penelitian sebelumnya 57 orang sedangkan penelitian sekarang sebanyak 50 orang

- 2.2.9. Septiasari (2017) dalam penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Hasil uji korelasi memperlihatkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang sedang dengan kinerja pegawai. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada bidang serketariat dan bidang industrial di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Samarinda. Dengan ditemukan permasalahan tersebut penelitian memberikan saran agar pimpinan memberikan sanksi tegas terhadap pegawai yang melanggar jam masuk kerja dan ketaatan terhadap peraturan, memberikan pelatihan bagi para

pegawai yang kurang maksimal dalam meningkatkan jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan dan pimpinan dapat menyesuaikan pekerjaan yang diberikan dengan waktu yang dibutuhkan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengadakan penelitian tentang sumber daya manusia mengenai budaya kerja dengan alat analisis yang sama-sama menggunakan analisis uji F-test, uji t-test koefisien regresi. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel penelitian sebelumnya 45 orang sedangkan penelitian sekarang sebanyak 50 orang

- 2.2.10. Sumaki (2015) dalam penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado”. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kompensasi finansial, budaya kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengadakan penelitian tentang sumber daya manusia mengenai kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja fisik dengan alat analisis yang sama-sama menggunakan analisis uji F-test, uji t-test koefisien regresi. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada tempat penelitian dan jumlah variabel bebas yang digunakan pada penelitian sebelumnya yang berjumlah 3 variabel bebas sedangkan penelitian

sekarang menggunakan 2 variabel bebas serta jumlah sampel penelitian sebelumnya 44 orang sedangkan penelitian sekarang sebanyak 50 orang

