

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bali merupakan tujuan wisata dunia yang sangat terkenal saat ini dimana tidak hanya wisatawan domestik saja melainkan hingga wisatawan asing. Ini memberikan peluang usaha besar dalam industri pengiriman uang dalam negeri ataupun luar negeri. Dengan adanya peluang usaha yang sangat baik ini menciptakan dunia usaha yang semakin kompetitif. Perusahaan dituntut untuk selalu dapat melakukan lebih dari pada pesaingnya. Salah satu sumber daya yang memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang menjadi motor penggerak operasional perusahaan (Siagian, 2017:110).

Sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi perusahaan harus memiliki kinerja yang baik. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, peralatan, metode kerja, bahan mentah dan bahan baku tidak sangat tergantung kepada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan (Siagian, 2017:112). Menurut Bintoro (2017:95) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing dalam upaya untuk secara hukum mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas atau etika (Moehariono, 2017).

PT Remiten Indonesia atau *Western Union*, adalah salah satu swasta yang bergerak di bidang jasa penerimaan ataupun pengiriman uang ke seluruh dunia secara transfer dan tunai. Untuk dapat mengantisipasi persaingan PT Remiten Indonesia di Kuta memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen agar konsumen merasa puas terhadap jasa-jasa yang ditawarkan oleh perusahaan. Namun dalam hal operasionalnya, PT Remiten Indonesia di Kuta mendapat tantangan karena persaingan yang dihadapi semakin ketat terutama dalam menarik konsumen. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian marketing pada PT Remiten Indonesia di Kuta, terdapat permasalahan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada indikator kuantitas kerja, di mana terjadi penurunan realisasi target transaksi yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Realisasi Transaksi Pengiriman Uang
Pada PT Remiten Indonesia di Kuta Tahun 2021

No.	Bulan	Target Transaksi (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian Target
1	Januari	18.780.000.000	16.450.000.000	88%
2	Februari	19.450.000.000	16.800.000.000	86%
3	Maret	19.350.000.000	17.120.450.000	88%
4	April	18.880.000.000	16.320.550.000	86%
5	Mei	17.760.000.000	16.200.440.000	91%
6	Juni	18.220.000.000	16.800.670.000	92%
7	Juli	17.120.000.000	15.880.980.000	93%
8	Agustus	16.750.000.000	15.230.770.000	91%
9	September	17.450.000.000	15.900.000.000	91%
10	Oktober	16.375.000.000	14.300.000.000	87%
11	November	16.750.000.000	15.400.000.000	92%
12	Desember	20.000.000.000	18.110.760.000	91%
	Rata-Rata	18.073.750.000	16.209.551.667	90%

Sumber: PT Remiten Indonesia Kuta (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa realisasi transaksi pada PT Remiten Indonesia di Kuta periode tahun 2021 tidak mencapai target yang telah ditentukan. Di mana pada tahun 2021 rata-rata realisasi transaksi sebesar Rp 16.209.551.667,- dengan persentase ketercapaian hanya sebesar 90%. Besaran rata-rata realisasi tersebut belum mampu memenuhi target realisasi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut harus segera dibenahi atau diatasi agar karyawan PT Remiten Indonesia di Kuta dapat memberikan kinerja yang baik dan berkualitas terhadap perusahaan sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Banyak hal yang mendukung bagi sumber daya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, seperti disiplin kerja karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan tempatnya berada.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Pandiangan dan Sudjiman, 2022). Menurut Hasibuan (2017), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya,

tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela, 2017).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian *Human Resource Department* pada PT Remiten Indonesia di Kuta terdapat permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu pada indikator kehadiran ditempat kerja. Hal ini tercermin dari adanya kehadiran tanpa alasan yang jelas, keterlambatan dan lain sebagainya. Data jumlah hari kerja karyawan yang hilang pada PT Remiten Indonesia di Kuta, disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Hari Kerja Karyawan yang Hilang
Pada PT Remiten Indonesia di Kuta Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (hari)	Hari Karena Kerja Yang Hilang Karena Sakit (hari)	Hari Karena Kerja Yang Hilang Karena Ijin (hari)	Hari Karena Kerja Yang Hilang Karena Alpha (hari)
1	Januari	33	23	8	2
2	Februari	32	21	10	1
3	Maret	31	22	8	1
4	April	29	18	9	2
5	Mei	30	23	7	0
6	Juni	30	20	8	2
7	Juli	31	23	6	2
8	Agustus	33	24	9	0
9	September	32	23	8	1
10	Oktober	31	21	8	2
11	November	29	19	9	1
12	Desember	31	21	8	2
Jumlah		370	281	98	16
Rata-rata		31	23	8	1

Sumber: PT Remiten Indonesia di Kuta (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat jumlah hari kerja yang hilang tertinggi terjadi pada bulan Januari berjumlah 33 hari yang didominasi oleh keterangan sakit sejumlah 23 hari, ijin sejumlah 8 hari dan alpha sejumlah 2 hari. Jumlah hari kerja yang hilang terendah terjadi pada bulan April berjumlah 29 hari dan didominasi oleh keterangan sakit

sejumlah 18 hari. Berdasarkan Tabel 1.2, data tingkat absensi karyawan pada PT Remiten Indonesia di Kuta, disajikan pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Tingkat Absensi Karyawan
Pada PT Remiten Indonesia di Kuta Tahun 2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi (%)
	1	2	3	(4)=(2x3)	5	(6)=4-5	(7)=(5/4x100%)
1	Januari	37	26	962	33	929	3,43%
2	Februari	37	24	888	32	858	3,38%
3	Maret	37	26	962	31	931	3,22%
4	April	37	25	925	29	896	3,14%
5	Mei	37	27	999	30	969	3,00%
6	Juni	37	26	962	30	932	3,12%
7	Juli	37	26	962	31	931	3,22%
8	Agustus	37	27	999	33	966	3,30%
9	September	37	25	925	32	893	3,46%
10	Oktober	37	27	999	31	968	3,10%
11	November	37	26	962	29	933	3,01%
12	Desember	37	27	999	31	968	3,10%
Jumlah			312	11544	370	11174	38,49%
Rata-rata		37	26	962	31	932	3,21%

Sumber: PT Remiten Indonesia di Kuta (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat absensi selama 2021 sebesar 3,21%. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan September sebanyak 3,46% dan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan terjadi pada bulan November yaitu 3,01%. Rata-rata jumlah hari kerja yang hilang selama 2021 adalah 31 hari setiap bulannya dimana jumlah hari kerja yang hilang tertinggi terjadi pada bulan Januari sebanyak 33 hari dan terendah terjadi pada bulan November sebanyak 29 hari. Besarnya jumlah hari kerja yang hilang cukup tinggi merupakan salah satu akibat kurangnya disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinaga, dkk (2021), Sopandi (2022), Pandiangan dan Sudjiman (2022) menunjukkan bahwa

disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dan Prijati (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Permana dan Pracoyo (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan (Herlambang dan Sonny, 2021). Menurut Anoraga (2017) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Organisasi sangat membutuhkan peranan seorang pemimpin oleh karena pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus memiliki kompetensi atau pengetahuan (manajerial dan strategi) yang lebih, berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, harus mengambil keputusan, bertanggung jawab, baik dalam penyampaian ide, bijak, mengayomi, dan memberi motivasi. Mampu melakukan pendekatan personal dengan bawahannya (Rahmatullah, 2018).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada PT Remiten Indonesia di Kuta, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan yaitu pada indikator kemampuan mengendalikan emosional. Hal ini tercermin dari

adanya keluhan-keluhan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan selama ini akibat dari pimpinan selalu menunjukkan sikap yang menonjolkan keangkuhannya dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam hal ini, pemimpin kurang bisa menerima masukan-masukan atau saran-saran dari bawahan. Semua aktivitas ditentukan oleh atasan, di mana komunikasinya hanya berjalan satu arah yaitu ke bawah saja. Di samping itu karyawan merasakan ketidakadilan pemimpin dalam promosi jabatan. Pemimpin cenderung mengangkat/ menempatkan karyawan yang secara emosional mempunyai kedekatan dengan pemimpin untuk menduduki jabatan tertentu bukan berdasarkan prestasi kerja atau kemampuan kerja karyawan. Hal ini cenderung menimbulkan kecemburuan atau ketidakpuasan karyawan dengan kebijakan yang dilakukan pimpinan, sehingga akan berdampak kepada kinerja karyawan itu sendiri.

Kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahyono dan Alansori (2021), Tarwijo, dkk (2021), Herlambang dan Sonny (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan yang ada, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Andayani (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sugiharto dan Subroto (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi finansial (Dewi dan Abiyoga, 2022). Menurut Mangkunegara

(2017) kompensasi adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Bangun (2017), kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena merupakan salah satu aspek paling sensitif di dalam hubungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada PT Remiten Indonesia di Kuta, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi finansial yaitu pada indikator gaji. Adapun besaran kompensasi finansial pada PT Remiten Indonesia Kuta periode tahun 2021 disajikan pada Tabel 1.4 berikut.

Tabel 1.4
Kompensasi Finansial Pada
PT Remiten Indonesia di Kuta Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok	Tunjangan Transport	Tunjangan Kesehatan	Service Bulanan	THR	Jumlah
	(orang)	(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)
Januari	37	60.500.000	555.000	2.201.500	34.580.700		97.837.200
Februari	37	60.500.000	555.000	2.201.500	35.456.700		98.713.200
Maret	37	60.500.000	555.000	2.201.500	33.890.788	30.250.000	127.397.288
April	37	60.500.000	555.000	2.201.500	34.050.000		97.306.500
Mei	37	60.500.000	555.000	2.201.500	34.234.540		97.491.040
Juni	37	60.500.000	555.000	2.201.500	33.670.900	30.250.000	127.177.400
Juli	37	60.500.000	555.000	2.201.500	36.342.900		99.599.400
Agustus	37	60.500.000	555.000	2.201.500	36.678.900		99.935.400
September	37	60.500.000	555.000	2.201.500	36.678.900		99.935.400
Oktober	37	60.500.000	555.000	2.201.500	35.000.950		98.257.450
November	37	60.500.000	555.000	2.201.500	36.456.756		99.713.256
Desember	37	60.500.000	555.000	2.201.500	36.900.876		100.157.376
Jumlah		726.000.000	6.660.000	26.418.000	423.942.910	60.500.000	1.243.520.910
Rata-rata	37	60.500.000	555.000	2.201.500	35.328.576	30.250.000	103.626.743

Sumber: PT Remiten Indonesia di Kuta (2021)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas diketahui bahwa PT Remiten Indonesia Kuta memberikan kompensasi finansial berupa gaji pokok, tunjangan

transport, tunjangan kesehatan, *service* bulanan dan THR. Di mana besarnya gaji pokok yang dikeluarkan setiap bulan rata-rata sebesar Rp 60.500.000, tunjangan *transport* diberikan sebesar Rp 555.000 per bulan, tunjangan kesehatan diberikan rata-rata sebesar Rp 2.201.500 per bulan, *service* bulanan mencapai Rp 25.328.576 per bulan dan THR diberikan satu kali yaitu pada hari raya Idul Fitri sebesar satu kali gaji untuk yang beragama Islam, dan bagi yang beragama Hindu diberikan pada saat hari raya Nyepi. Jadi total kompensasi karyawan PT Remiten Indonesia Kuta adalah Rp. 103.626.743 dan rata-rata penghasilan karyawan PT Remiten Indonesia Kuta adalah Rp.2.800.722 sehingga dapat disimpulkan bahwa total penghasilan karyawan PT Remiten Indonesia Kuta sudah diatas Upah Minimum Kabupaten. Namun, pemberian kompensasi pada PT Remiten Indonesia Kuta sering kali bermasalah seperti sering terjadi keterlambatan pemberian kompensasi dan dilakukan pemotongan untuk ketentuan tertentu. Hal ini tentu mempengaruhi kinerja karyawan PT Remiten Indonesia Kuta itu sendiri.

Kompensasi finansial kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar, dkk (2021), Dewi dan Abiyoga (2022), Permana dan Pracoyo (2022), Tanjung, dkk (2022) menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi finansial yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal dan Handayani (2021) menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan Sanjaya dan Prijati (2020), Aliyya, dkk (2022) menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Remiten Indonesia di Kuta”.

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Remiten Indonesia di Kuta?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Remiten Indonesia di Kuta?
3. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Remiten Indonesia di Kuta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Remiten Indonesia di Kuta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Remiten Indonesia di Kuta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Remiten Indonesia di Kuta.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan member manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoris

a. Bagi Mahasiswa

Untuk mengaplikasikan teori-teori yang pernah didapat dibangku kuliah kedalam dunia nyata, disamping itu pula sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

b. Bagi Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Bagi PT Remiten Indonesia di Kuta hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sehingga dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk mengadakan perbaikan atau penyempurnaan dan pengembangan terhadap kualitas kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968 sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Menurut Robbins dan Coulter (2017:101) bahwa manajemen diartikan sebagai aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2017:112). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan memenuhi konsekuensi kerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi. Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa

sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2017) *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Menurut pendapat Kasmir (2017:59) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu. Sinambela (2017:77) mengemukakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda. Sedangkan menurut Susanto (2017) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa memahami tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya

memiliki derajat keadilan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Rivai (2017) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Robbins (2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan Sulistyani dan Rosidah (2017) berpendapat bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu (Sulistyani dan Rosidah, 2017).

Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2017) ada beberapa faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut:

- a. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji atau tunjangan.
- b. Jenjang Karir merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karier.
- c. Citra Karyawan merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan, karena telah melakukan sesuatu. Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan tentu saja orang-orang akan memandangnya dengan pujian dan menjadi suri tauladan.

Menurut Kasmir (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yakni:

- a. Kemampuan dan keahlian yaitu merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan yaitu merupakan pengetahuan tentang pekerjaan
- c. Rancangan kerja yaitu merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya
- d. Kepribadian yaitu merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- e. Motivasi kerja yaitu merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f. Kepemimpinan yaitu merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikanya.
- g. Gaya kepemimpinan yaitu merupakan gaya atau sikap seseorang

- pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h. Budaya organisasi yaitu merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
 - i. Kepuasan kerja yaitu merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
 - j. Lingkungan kerja yaitu merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.
 - k. Loyalitas yaitu merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
 - l. Komitmen yaitu merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
 - m. Disiplin kerja yaitu merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan memenuhi standar kualitas yang ditentukan perusahaan.

- b. Kuantitas yaitu hasil kerja karyawan sesuai dengan jumlah yang ditentukan perusahaan.
- c. Ketepatan waktu yaitu tugas karyawan yang diberikan perusahaan diselesaikan tepat waktu yang ditentukan perusahaan.
- d. Efektivitas yaitu karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan efektif.
- e. Kemandirian yaitu karyawan mandiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- f. Komitmen kerja yaitu karyawan berkomitmen untuk mencapai target kinerja yang ditentukan perusahaan.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2017) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela 2017). Menurut Hasibuan (2017), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil

yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi.

Menurut Sutrisno (2017) 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. menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2017). Afandi (2017) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan peraturan atau tata tertib yang dibuat oleh sebuah perusahaan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi sehingga orang-orang yang tergabung dalam organisasi tersebut dapat mentaati tata tertib yang ada.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017) ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seseorang. Berikut adalah berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yakni sebagai berikut:

a. Keteladanan pimpinan perusahaan

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

b. Adanya aturan 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 berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

c. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan terasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

d. Pengawasan dari pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah

ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

e. Adanya perhatian dari pimpinan kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

f. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- 1) Saling menghormati bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan.
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat pada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

a. Kehadiran ditempat kerja

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

b. Ketaatan pada peraturan kerja

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

c. Ketaatan pada standar kerja

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

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

e. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.4 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Anoraga (2017) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian,

kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Kepemimpinan menurut Dubrin (2017) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. (Brahmasari & Suprayetno, 2018).

Organisasi sangat membutuhkan peranan seorang pemimpin oleh karena pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus memiliki kompetensi atau pengetahuan (manajerial dan strategi) yang lebih, berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, harus mengambil keputusan, bertanggung jawab, baik dalam penyampaian ide, bijak, mengayomi, dan memberi motivasi. Mampu melakukan pendekatan personal dengan bawahannya (Rahmatullah, 2018). Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang - orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pimpinan dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting (Sutikno, 2017).

Menurut Robbins (2017) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi dan tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu dari tiga aktivitas dalam tindakan supervisi. Supervisi merupakan salah satu unsur pengendalian mutu. Menurut Terry (2017) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Yukl (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahaminya.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan seseorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan (khususnya di satu bidang) dan mampu mempengaruhi dan menggerakkan bawahan secara positif agar mau bertindak/ melaksanakan tugas-tugasnya secara baik dan lancar sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Rahayu (2017), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

- a. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.

- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan.

3. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2017), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

a. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bias diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.5 Kompensasi Finansial

1. Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Marwansyah (2017) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) kompensasi adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan perusahaan kepada

karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena merupakan salah satu aspek paling sensitif di dalam hubungan kerja. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Bangun (2017), kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Menurut Kadarisman (2017) kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seorang karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung disebut pula *benefits* dan meliputi seluruh *rewards* finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Mondy (2018) menyatakan bahwa, kompensasi adalah total dari seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai ganti layanan mereka. Bentuk-bentuk kompensasi meliputi kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan), dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima laryawam sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan, baik yang berupa uang maupun bukan (Wahjono, 2017).

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah imbalan atau balas jasa yang diterima oleh

karyawan atas pengorbanan yang sudah diberikan kepada perusahaan bentuk uang meliputi upah, gaji, komisi, dan tunjangan-tunjangan yang lainnya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi finansial

Menurut Sutrisno (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja, artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar. Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan. Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.
- d. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan. Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

- e. Biaya hidup, tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi
- f. Posisi atau jabatan karyawan, tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.
- g. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya
- h. Sektor pemerintah. Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan.

3. Indikator Kompensasi finansial

Menurut Rivai (2017) indikator kompensasi finansial yakni:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang di terima seorang dari keanggotaanya dalam sebuah perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil

pekerjaan yang telah di laksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifikasi yang di tetapkan oleh perusahaa.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for perfomence plan*). Insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja, ini di rancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha miningkatkan produktifitas kerjanya.

d. Fasilitas yang memadai

Fasilitas yang memadai merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja, kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Sanjaya dan Prijati (2020) meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya Jemursar. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Remiten Indonesia di Kuta, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. BRI KC Surabaya Jemursar.
2. Sinaga, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Peln Lhoksumawe. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dengan variabel

dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Remiten Indonesia di Kuta, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT Peln Lhoksumawe.

3. Permana dan Pracoyo (2022) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Remiten Indonesia di Kuta, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Kantor Layanan Raster Wilayah Jakarta Selatan pada Bank PQR.
4. Sopandi (2022) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Remiten Indonesia di Kuta, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan.

5. Pandiangan dan Sudjiman (2022) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ultra Jaya Milk Industri Pada Tahun 2022. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Model*) dan PLS (*Partial Least Square*) pada Program WarpPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Remiten Indonesia di Kuta, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT Ultra Jaya Milk Industri.

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

1. Saputri dan Andayani (2018) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Production di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. Teknik

analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepemimpinan dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Remiten Indonesia di Kuta, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam.

2. Rahyono dan Alansori (2021) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepemimpinan dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini

dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Remiten Indonesia di Kuta, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung.

3. Tarwijo, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Victory Chingluh Indonesia Divisi Quality. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia Divisi Quality. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepemimpinan dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Remiten Indonesia di Kuta, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Victory Chingluh Indonesia Divisi Quality.
4. Herlambang dan Sonny (2021) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Food & Beverage Department Hotel Aryaduta Lippo Village, Tangerang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini

dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepemimpinan dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Remiten Indonesia di Kuta, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Karyawan Food & Beverage Department Hotel Aryaduta Lippo Village, Tangerang.

5. Sugiharto dan Subroto (2022) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Pada CV. Mitra Mandiri Machinery Parts and Supplier. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepemimpinan dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Remiten Indonesia di Kuta, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada CV. Mitra Mandiri Machinery Parts and Supplier.

2.2.3 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

1. Akbar, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang. Teknik analisis data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan skill berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kompensasi finansial dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Remiten Indonesia di Kuta, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang.

2. Rizal dan Handayani (2021) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kompensasi finansial dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat

pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Remiten Indonesia di Kuta, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Sahabat Prima Sukses.

3. Aliyya, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada BPR Di Kota Payakumbuh). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi non finansial yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial dan non finansial jika dimediasi oleh variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR di Kota Payakumbuh. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kompensasi finansial dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Remiten Indonesia di Kuta, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada BPR Di Kota Payakumbuh.
4. Dewi dan Abiyoga (2022) Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

Mediasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji sobel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kompensasi finansial dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Remiten Indonesia di Kuta, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah di Kabupaten Gianyar.

5. Tanjung, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Medan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan. Kompensasi non finansial ber-pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen

kompensasi finansial dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Remiten Indonesia di Kuta, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal.

