

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya dapat diukur dari seberapa besar nilai pendapatan yang perusahaan dapatkan melainkan pengaruh dari SDM (Sumber Daya Manusia) sangatlah besar dan sangatlah penting untuk keberhasilan perusahaan. Baik buruknya SDM (Sumber Daya Manusia) akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan, jika SDM (Sumber Daya Manusia) yang terdapat di perusahaan bermutu dan berkualitas maka akan berpengaruh baik untuk perusahaan dan besar peluang untuk dapat meningkatkan perusahaan untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan, namun jika SDM (Sumber Daya Manusia) kurang bermutu dan kurang berkualitas maka akan mempersulit dan memperlambat perusahaan untuk meningkatkan perusahaan dan menyebabkan kalah saing dengan perusahaan lain. Menurut Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh faktor sumber daya manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik.

Belakangan ini persaingan antar perusahaan semakin ketat dan menuntut perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat adalah

dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Salah satu sumber daya yang paling berharga yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (Kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi (Nawawi (2017)). Dunia bisnis akan terus mengalami perubahan pada era globalisasi ini, oleh karena itu perusahaan harus secara aktif menyesuaikan diri dengan perubahan terutama pada sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawannya. Adanya tingkat persaingan yang semakin tinggi menyebabkan perusahaan memerlukan sumber daya manusia, atau tenaga kerja yang terampil, unggul, serta memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan, sehingga performa yang baik dalam kerja akan tercapai dan selanjutnya dapat pula mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Bintoro (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti disiplin kerja, *self efficacy*, dan kompensasi. Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Kinerja memanglah sangat penting, tetapi faktor pembantu untuk mencapai keberhasilan salah satunya adalah kedisiplinan.

Penelitian Sebastian (2017) menjelaskan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja yang ada pada diri karyawan yang bersangkutan. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi akan menjadi karyawan yang mempunyai kesadaran untuk melakukan semua tugasnya dengan sepenuh hati dan mempunyai kesadaran diri untuk ikut berinovasi dalam suatu perusahaan. Menurut Sutrisno dalam penelitian yang dilakukan (Ariesa & Mulkam, 2020) disiplin adalah sikap seseorang untuk mentaati dan mematuhi peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Disiplin kerja digunakan oleh manajer sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah prilakunya dan berusaha untuk meningkatkan kesadaran untuk mematuhi semua peraturan perusahaan. Berdasarkan teori tersebut dapat diketahui bahwa kedisiplinan kerja sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan. Jika seorang karyawan disiplin, maka perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan perusahaan.

Persamaan kedisiplinan dengan kinerja karyawan menurut Sebastian (2017). Sebastian menjelaskan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja yang ada pada diri karyawan yang bersangkutan. Hal ini didukung oleh penelitian Anisari dan Wulansari (2021), Muslimat dan Wahid (2020) dan Pramuktiarto (2017) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Prasetyo dan Marlina (2019) dan Suwanto (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan hasil penelitian oleh Citra dan Fahmi (2019) dan Hasyim, dkk (2020) yang menjelaskan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan dapat tetap bekerja dengan baik dan tetap merasa puas tanpa didasari oleh rekan kerja dan juga jenis pekerjaannya, para karyawan sudah terbiasa bekerja dengan rekan kerja dan jenis pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga bukan faktor tersebut yang memberikan kepuasan bagi karyawan. Perusahaan agar mendapat kedisiplinan pegawai atau karyawan yang baik juga harus memberikan kompensasi yang baik terhadap karyawan.

Selain kedisiplinan atau disiplin kerja, kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh faktor lainnya, yaitu *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja (Meiyanti, 2018). *Self efficacy* sangat perlu dilakukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* didalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan tugas yang diberikan atasan secara tepat waktu. Kappagoda

(2018) menyatakan bahwa efikasi diri berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan merekomendasikan lokakarya dan program pelatihan dapat meningkatkan *self efficacy* karyawan dan membantu meningkatkan tugas dan kinerja dari karyawan. *Self efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaan, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawannya akan meningkat.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Rizqika dan Endratno (2019) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Trilolita, dkk. (2017) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jeffery Agung, dkk. (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setyobudi, (2018) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Asyiyah, dkk (2021) menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2017)

menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi. Sastrohadiwiryo (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan karyawan dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Penelitian terdahulu banyak mengungkapkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan (Arifudin, 2019; Nugraha dan Tjahjawati, 2018).

Sedangkan penelitian Ratnasari, dkk (2020) memberikan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja, artinya besar kecilnya kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian lainnya memperlihatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja (Shanty dan Mayangsari, 2017). Dalam hal ini disiplin kerja, *self efficacy*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap Hotel dan Restoran Toya Devasya.

Toya Devasya Berlokasi di kawah Gunung Batur, Kec. Kintamani, Kab. Bangli. Toya Devasya adalah suatu usaha yang mengawinkan wisata alam dengan kegiatan pendakian, disana juga terdapat pemandian air panas yang murni dari gunung dan danau batur, Pemilik Toya Devasya adalah I Ketut Mardjana, Ketut

mengembangkan Toya Devasya sejak tahun 2014. Toya Devasya adalah sebuah beach club yang berada di tepi danau dataran tinggi Kintamani, Bali. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada Toya Devasya bahwa fenomena yang terjadi menyangkut pengaruh disiplin kerja, *self efficacy* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, bahwa karyawan memiliki potensi yang baik dalam bekerja, namun kinerja yang dicapai belum sesuai yang diinginkan. Fenomena ini tentunya hanya merupakan salah satu dari sekian banyak fenomena yang terjadi yang ada kaitannya dengan persoalan kinerja karyawan.

Menurunnya tingkat kinerja karyawan di karenakan kedisiplinan pada toya devasya kurang ditingkatkan oleh atasan sehingga kedisiplinan pada toya devasya ini masih perlu ditingkatkan lagi. Dari hasil wawancara dengan pihak karyawan toya devasya, sebagian besar dari karyawan kurang puas terhadap gaji, apresiasi dan kontribusi terhadap toya devasya. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tersebut mendapatkan kompensasi yang rendah, sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh toya devasya adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Ketika seorang sudah memiliki disiplin kerja, *self efficacy*, dan kompensasi yang baik ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Dengan demikian produktivitas dan hasil kinerja karyawan akan meningkat secara optimal. Sistem penghargaan yang baik akan mampu meningkatkan disiplin kerja, *self efficacy*, dan kompensasi pada karyawan di toya devasya.. Selain itu, penghargaan yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat

memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu sehingga memberikan dampak positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kompensasi juga merupakan elemen utama terciptanya kedisiplinan karyawan. Permasalahan yang dihadapi oleh toya devasya yaitu pada kompensasi dan *self efficacy* yang kurang maksimal. Kurangnya kompensasi dan *self efficacy* mengakibatkan tingginya permasalahan karyawan yang terjadi pada Toya Devasya. Semakin rendah kompensasi dan *self efficacy* akan mengakibatkan kurangnya kedisiplinan karyawan. Tingginya permasalahan kompensasi dan *self efficacy* terhadap karyawan juga dapat menunjukkan kinerja karyawan yang rendah. Indikasi dari kinerja karyawan salah satunya dapat dilihat dari hunian/*occupany* pada Toya Devasya Kintamani Bangli, tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Hunian/*Occupany* pada Toya Devasya Kintamani Bangli**  
**Tahun 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Hunian/<i>Occupany</i></b>
Januari	47%
Februari	52%
Maret	54%
April	62,3%
Mei	68%
Juni	69%
Juli	70%
Agustus	72%
September	56,6%
Oktober	67%
November	75%
Desember	77%

Sumber : *Toya Devasya di Kintamani 2021*

Tabel 1.1 dapat diketahui jumlah pengunjung Toya Devasya Bangli tahun 2021 mengalami penurunan pada bulan September, namun bulan Oktober hingga Desember jumlah pengunjung sudah mulai meningkat. Hal ini perlu mendapat perhatian dari pihak manajer hotel.

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Karyawan pada Toya Devasya Kintamani Bangli**  
**Per Tahun 2021**

No	Tahun 2022	Jumlah Karyawan	Ijin	Sakit	Cuti	Total
1	Januari	35	4	0	1	5
2	Februari	35	2	0	0	2
3	Maret	35	1	2	3	6
4	April	35	3	1	0	4
5	Mei	35	2	0	0	2
6	Juni	35	1	0	12	13
7	Juli	35	1	3	14	18
8	Agustus	35	1	0	0	1
9	September	35	2	0	0	2
10	Oktober	35	3	0	2	5
11	November	35	1	2	0	3
12	Desember	35	3	0	13	16
Jumlah			24	8	45	77

Sumber : HRD Toya Devasya Kintamani Bangli 2021

Dari tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan Toya Devasya Kintamani tahun 2021 cenderung berfluktuasi setiap bulanya, dimana tingkat absensi paling banyak adalah di bulan Juli dengan total keseluruhan sebanyak 18, hal ini membuktikan bahwa masih kurangnya kedisiplinan dari karyawan dimana setiap bulanya masih ada karyawan yang datang terlambat. Selain keterlambatan, ketidakhadiran karyawan juga disebabkan oleh banyaknya karyawan yang meminta cuti dan juga ijin. Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian terdahulu Nurcahya dan Sary (2018) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian dilakukan dengan uji parsial (uji t) dan menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis ditolak. Dengan begitu diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hal tersebut menunjukkan kedisiplinan, *self efficacy*, dan kompensasi menjadi masalah yang perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Toya Devasya.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja, *Self Efficacy*, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toya Devasya Di Kintamani Bangli”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya ?

2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya.
2. Untuk mengetahui apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toya Devasya.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

- a) Bagi Peneliti

Memberikan kesempatan dalam menerapkan teori, khususnya teori Sumber Daya Manusia (SDM) secara langsung dalam praktek lapangan. Selain itu, untuk mengembangkan kemampuan penelitian dalam melakukan sebuah penelitian, memberikan pengalaman dan ilmu yang berharga bagi peneliti terkait dengan masalah yang menjadi focus penelitian.

- b) Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi bagi perusahaan atau organisasi untuk penelitian terkait dengan bidang masalah atau variabel yang sama dengan penelitian

ini. Selain itu, sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi tersebut.

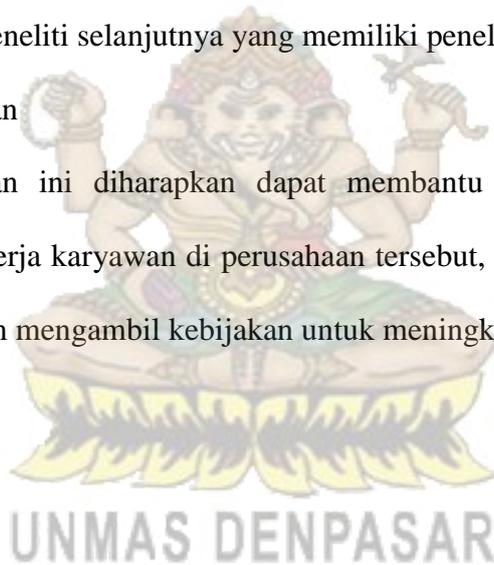
#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

##### **a) Bagi Lembaga**

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan didisiplin ilmu ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Serta hasil penelitian ini nantinya dapat digunakan untuk menambah referensi di perpustakaan sebagai bahan untuk referensi bagi peneliti selanjutnya yang memiliki penelitian yang serupa.

##### **b) Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Menurut Robbins (2017) *Goal setting theory* merupakan teori yang mengatakan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit dengan umpan balik, akan mengarahkan pada kinerja yang lebih tinggi. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kerjanya.

Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal*

*setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2017) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Latainer dan Sutrisno (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Ramon (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan seseorang atau karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan maupun lingkungan perusahaan.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hartatik (2019) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

### 1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang., dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

### 2) Faktor lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh, karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Menurut Sutrisno (2019) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### 2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017), tentang indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1) Taat terhadap aturan waktu

Ketaatan terhadap aturan waktu dilihat dari jam kerja, jam pulang kerja, dan jam istirahat kerja, yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Taat terhadap peraturan perusahaan berbicara mengenai peraturan dasar mengenai cara berpakaian, serta bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan berkaitan dengan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan di dalam perusahaan.

## 2.3 *Self Efficacy*

### 2.3.1 Pengertian *Self Efficacy*

Efikasi diri merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu.

Menurut Priyantono (2017), *self efficacy* ialah suatu keyakinan individual terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan dan mengatur tugas yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan. *Self efficacy* sangat diperlukan untuk mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasnya secara tepat waktu. Menurut Santrock (2017) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya. Karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi dalam menjalankan tugasnya, berarti memiliki keyakinan dan kepercayaan yang besar terhadap kemampuan yang dimilikinya. Ketika mereka menghadapi tugas yang sulit maupun menghadapi masalah dalam pekerjaan mereka akan merasa tertantang untuk menyelesaikannya dan memiliki rasa tanggung jawab yang kuat dalam menyelesaikan tugas maupun masalah yang dihadapi. Menurut Theresa dan Zulfikar (2019), *self efficacy* (efikasi diri) merupakan penilaian diri atas berbagai kemampuan yang berkaitan dengan kewirausahaan, seperti kemampuan mencari ide baru, perencanaan pemasaran, dan lain sebagainya. Karyawan yang

memiliki *self efficacy* rendah cenderung merasa ragu-ragu bahkan merasa tidak percaya diri terhadap kemampuan yang dimilikinya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah rasa kepercayaan orang bahwa mereka dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang spesifik dan keyakinan diri seseorang dalam melaksanakan tugas yang diemban. *Self efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu terhadap pengetahuannya.

### 2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* pada diri individu antara lain sebagai berikut :

#### a) Budaya

Budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dalam proses pengaturan diri (*self regulatory process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self efficacy*. Melalui faktor budaya, seseorang yang pada dasarnya baik akan menjadi buruk dan jahat karena pengaruh kebudayaan. Maka dari itu, kita harus menjadi pribadi diri sendiri dan menjauhkan diri dari pengaruh budaya yang tidak baik.

#### b) Gender

Perbedaan *gender* juga berpengaruh terhadap *self efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura yang menyatakan bahwa wanita lebih efikasinya yang tinggi dalam mengelola peranya. Wanita yang memiliki

peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

c) Sifat dari Tugas yang Dihadapi

Derajat dari kompleksitas kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks tugas yang dihadapi individu, maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

d) Intensif Eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self efficacy* individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang meningkatkan *self efficacy* adalah *competent contingents incentive*, yaitu insentif yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

e) Status atau Peran Individu dalam Lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

f) Informasi tentang Kemampuan Diri

Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* ialah antara lain budaya, *gender*, sifat dari tugas yang dihadapi, intensif eksternal, status atau peran individu dalam lingkungan, dan informasi tentang kemampuan diri.

### 2.3.3 Indikator-Indikator *Self Efficacy*

Menurut Sebayang (2017) terdapat empat indikator untuk mengukur *self efficacy*, yaitu :

a. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self efficacy* individu, jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu

1. Tugas yang menantang

2. Pelatihan

3. Kepemimpinan yang mendukung

- b. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu ini tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*-nya. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *self efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu

1. Kesuksesan rekan kerja
2. Kesuksesan perusahaan

- c. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal digunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk

meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini, yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasehat, dan bimbingan, sehingga dalam meningkatkan keyakinan tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu

1. Hubungan atasan dengan pegawai
2. Peran pemimpin

d. Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian individu akan kemampuan dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur, yaitu

- a) Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.
- b) Keinginan sukses mencapai tujuan.

## **2.4 Kompensasi**

### **2.4.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Mondy (2017), kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa mereka yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa dari sebuah perusahaan atau organisasi kepada karyawannya atas kontribusi yang telah karyawan berikan untuk perusahaan.

### **2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Suryasudarma (2018), ada tujuh faktor untuk menentukan tinggi rendahnya imbalan kekaryaan yang harus diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawan antara lain sebagai berikut:

- 1) Rata-rata imbalan pada lingkup tertentu

Tarif yang ada pada pasar tenaga kerja juga ikut mempengaruhi tinggi rendahnya imbalan kekaryaan para karyawan di dalam suatu perusahaan atau organisasi.

2) Kekuatan negoisasi serikat pekerja

Di negara-negara yang sudah maju memiliki kekuatan serikat pekerja untuk membuat negosiasi (*bargaining power*) dengan para pemilik perusahaan juga ikut menentukan besarnya imbalan kekaryaan para pekerja di dalam satuan-satuan industri yang ada.

3) Peraturan Pemerintah

Di beberapa negara ketentuan perundang-undangan dari pemerintah juga ikut dalam menentukan besar kecilnya imbalan kekaryaan yang harus diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya, misalnya ada peraturan yang berhubungan dengan upah minimum untuk di Indonesia disebut sebagai (UMR), pekerja anak-anak dan perempuan.

4) Penggajian yang adil dan memadai

Suatu sistem imbalan yang baik seharusnya memperhatikan juga prinsip-prinsip keadilan, baik dilihat dari kebutuhan perusahaan maupun kebutuhan para karyawan secara kontekstual.

5) Kebijakan

Dalam sistem imbalan kekaryaan dan penyesuaiannya di dalam perusahaan ketika menjalankan operasinya secara aktual perusahaan pasti memiliki perencanaan imbalan kekaryaan atas dasar perencanaan itulah seharusnya perusahaan memberikan imbalan kekaryaan dengan fluktuasi tertentu kepada para karyawan.

#### 6) Tantangan imbalan kekaryaannya internasional

Dalam memberikan imbalan kekaryaannya perusahaan juga harus mempertimbangkan imbalan kekaryaannya internasional, apalagi jika perusahaan tersebut sudah beroperasi secara lintas batas negara atau bersifat multinasional perusahaan yang membayar karyawannya terlalu rendah maka akan kehilangan banyak karyawannya yang baik, karena para karyawan tersebut akan pindah ke perusahaan lain yang memberi imbalan kekaryaannya yang lebih baik.

#### 7) Produktivitas dan biaya operasi

Di dalam memberikan imbalan kekaryaannya perusahaan juga harus mempertimbangkan produktivitas (hasil yang bisa diraih) dan biaya operasinya (biaya yang dikeluarkan) dalam kegiatan sehari-hari. Kelangsungan perusahaan akan terganggu jika tingkat produktivitas (hasil yang dicapai) secara relatif tidak lebih tinggi dari biaya operasinya (biaya yang dikeluarkan).

### **2.4.3 Indikator-Indikator Kompensasi**

Indikator kompensasi menurut (Anwari, 2018), yaitu :

1. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
2. Bonus merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Bonus merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasanya disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay of performance plan*).

3. Tunjangan, pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan diberikan kepada karyawan yang telah diangkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, dan sebagainya.
4. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

## **2.5 Kinerja Karyawan**

### **2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Gomes (2017) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

Efendi (2018) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan

memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Sopiah (2018) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang. Sedangkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

### **2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Davis dan Mangkunegara (2017), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### **1. Faktor Kemampuan (*ability*)**

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ di

atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Menurut Amstrong dan Baron (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a) *Personal Factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b) *Leadersho Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- c) *Team Factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

- d) *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e) *Contextual Factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### 2.5.3 Indikator Kinerja

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Mangkunegara (2017) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian sebelumnya digunakan untuk menunjukkan penelitian yang bersangkutan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang mempunyai tujuan yang sama dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini. Hasil penelitian sebelumnya digunakan sebagai referensi dan juga digunakan untuk membandingkan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan saat ini guna membuat penelitian yang sedang dilakukan mampu memberikan hasil yang lebih baik dari penelitian sebelumnya dan memperbaiki kekurangan yang ada, sebagai berikut :

1. Muslimat (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Persamaan lainnya, yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu dilihat dari lokasi penelitian, penelitian ini melakukan penelitian pada Toya Devasya Kintamani Bangli sedangkan penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Perbedaan lainnya, yaitu pada sampel penelitian, penelitian ini menggunakan 35 responden sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 75 responden.
2. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anisari dan Wulansari (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentra Poselindao terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap

Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Persamaan lainnya, yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu dilihat dari lokasi penelitian, penelitian ini melakukan penelitian pada Toya Devasya Kintamani Bangli sedangkan penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada PT. Sentra Poselindo Tangerang. Perbedaan lainnya, yaitu pada sampel penelitian, penelitian ini menggunakan 35 responden sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 45 responden.

3. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo dan Marlina (2019) dengan judul Pagaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nihon PLast Indonesia hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Persamaan lainnya, yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu dilihat dari lokasi penelitian, penelitian ini melakukan penelitian pada Toya Devasya Kintamani Bangli sedangkan penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada PT. Nihon Plast Indonesia. Perbedaan lainnya, yaitu pada sampel penelitian, penelitian ini menggunakan 35 responden sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 80 responden.

4. Candra, *et al.*, (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Persamaan lainnya, yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu dilihat dari lokasi penelitian, penelitian ini melakukan penelitian pada Toya Devasya Kintamani Bangli sedangkan penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. Perbedaan lainnya, yaitu pada sampel penelitian, penelitian ini menggunakan 35 responden sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 99 responden.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Adriyanti, dkk (2022) dengan judul penelitian Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah di Bandung hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama menggunakan variabel independen *self efficacy* serta variabel dependen kinerja karyawan. Persamaan lainnya, yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu dilihat dari lokasi penelitian, penelitian ini melakukan penelitian pada Toya Devasya Kintamani Bangli sedangkan penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada Bank Syariah Bandung. Perbedaan lainnya, yaitu pada sampel penelitian,

penelitian ini menggunakan 35 responden sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 68 responden.

6. Ardi, dkk (2017) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *self efficacy* terhadap *employee engagement*, terdapat pengaruh signifikan dari *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh signifikan dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama menggunakan variabel independen *self efficacy* serta variabel dependen kinerja karyawan. Persamaan lainnya, yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu dilihat dari lokasi penelitian, penelitian ini melakukan penelitian pada Toya Devasya Kintamani Bangli sedangkan penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada PT. Telekomunikasi Indonesia Regional Surabaya. Perbedaan lainnya, yaitu pada sampel penelitian, penelitian ini menggunakan 35 responden sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 92 responden.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Rizqika dan Endratno (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Royal Korindah hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama menggunakan variabel independen *self efficacy* serta variabel dependen kinerja

karyawan. Persamaan lainnya, yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu dilihat dari lokasi penelitian, penelitian ini melakukan penelitian pada Toya Devasya Kintamani Bangli sedangkan penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada PT. Royal Korindah Purbalingga. Perbedaan lainnya, yaitu pada sampel penelitian, penelitian ini menggunakan 35 responden sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 110 responden.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Monika, dkk (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Sai Betik (KPN). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kompensasi serta variabel dependen kinerja karyawan. Persamaan lainnya, yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu dilihat dari lokasi penelitian, penelitian ini melakukan penelitian pada Toya Devasya Kintamani Bangli sedangkan penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat . Perbedaan lainnya, yaitu pada sampel penelitian, penelitian ini menggunakan 35 responden sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 31 responden.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Dwianto, dkk (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap

kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kompensasi serta variabel dependen kinerja karyawan. Persamaan lainnya, yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu dilihat dari lokasi penelitian, penelitian ini melakukan penelitian pada Toya Devasya Kintamani Bangli sedangkan penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada PT. Jaeil Indonesia. Perbedaan lainnya, yaitu pada sampel penelitian, penelitian ini menggunakan 35 responden sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 40 responden.

10. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan Nugraha dan Tjahjawati (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada *Cargil Propical Palm (ISK Lake View Estate)* di Kalimantan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kompensasi serta variabel dependen kinerja karyawan. Persamaan lainnya, yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu dilihat dari lokasi penelitian, penelitian ini melakukan penelitian pada Toya Devasya Kintamani Bangli sedangkan penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) Kalimantan Barat. Perbedaan lainnya, yaitu pada sampel penelitian, penelitian ini menggunakan 35 responden sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 110 responden.