

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di Era globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk mampu bertahan di tengah persaingan dunia bisnis yang semakin ketat. Agar suatu perusahaan dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan, maka perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja karyawan atau karyawan yang baik, yakni dengan memiliki karyawan atau karyawan yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan dengan cara yang handal (Setyowati, dkk., 2022). Kinerja karyawan sangat mempengaruhi efektifitas visi dan misi suatu perusahaan. Sebab memiliki karyawan yang produktif tinggi sangat menguntungkan terlebih mempertinggi hasil *output* (Pricila dan Lusua, 2022).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Heriyanti dan Putri, 2021). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Pramesti, dkk., 2021). Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Widyandari, dkk., 2022). Perusahaan perlu memperhatikan

berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal utama yang harus diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui peningkatan motivasi, disiplin kerja, pemberian kompensasi yang membuat karyawan semangat dalam bekerja secara maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Widyandari, dkk., 2022). Tenaga kerja harus didorong dan dimotivasi untuk bekerja keras dan antusias agar mendapatkan hasil yang optimal (Yanuari, 2019). Untuk itu perlu diciptakan kondisi dimana tenaga kerja merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Lantara, 2018). Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perlu adanya motivasi terhadap karyawannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan karyawan dengan melaksanakan, menghargai dan menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di dalam suatu organisasi atau perusahaan (Harahap dan Tirtayasa, 2020). Menegakkan suatu ke disiplinian penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus di taati karyawan. Dengan ke disiplinian diharapkan dapat membuat

pekerjaan seefisien mungkin (Wulandari, dkk., 2021). Menurut Marlius dan Pebrina, (2022), dalam suatu perusahaan disiplin kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan karena karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan sangat membantu suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan harus memiliki aturan disiplin yang baik agar mendapatkan kelancaran kerja dan dapat mencapai hasil yang bagus dan memuaskan sehingga hasil kinerja yang tinggi menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Karyawan yang disiplin dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Faktor lain selain motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi (Sinaga dan Hidayat, 2020). Pemberian kompensasi bukan hanya harus memuaskan para karyawannya tapi harus dapat mendorong semangat bekerja karyawan sehingga mampu mencapai kinerja yang diharapkan dan juga optimal. Menurut Tunnufus dan Maulana, (2022) Kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat oleh karenanya perhatian organisasi terhadap kompensasi sangat diperlukan karena pada saat karyawan mendapat kompensasi yang tidak memadai atau tidak sesuai dengan karyawan akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang menerima kompensasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya akan bekerja secara maksimal, sehingga akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

PT. Gema Jobker Infocom Denpasar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang elektronik merk Realme yang menjual berbagai macam tipe handphone dengan harga mulai dari satu jutaan. PT. Gema Jobker Infocom Denpasar yang memiliki visi menjadi perusahaan yang inovatif dan berkembang dan misi lebih banyak anak muda yang hidupnya dipermudah dengan teknologi yang diberikan. Kinerja karyawan tidak hanya lebih dari sekedar keberadaan bagi perusahaan, tetapi kinerja karyawan harus memiliki suatu kebijakan untuk melakukan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif. Karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyongsong kesejahteraan dan keberhasilan perusahaan tempatnya bekerja.

Tabel 1.4
Tabel Pencapaian Target Penjualan Handphone Realme
Tahun 2021

Bulan	Target	Realisasi	Pencapaian (%)
Januari	500	234	47%
Februari	500	122	27%
Maret	500	341	76%
April	500	421	94%
Mei	500	273	61%
Juni	500	242	54%
Juli	500	371	82%
Agustus	500	231	51%
September	500	442	98%
Oktober	500	431	96%
Nopember	500	372	83%
Desember	500	237	53%
Jumlah	6.000	3.717	69%

Sumber : PT. Gema Jobker Infocom Denpasar (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat pencapaian penjualan handphone Realme pada PT. Gema Jobker Infocom Denpasar hanya sebesar 69% dari target yang ditentukan perusahaan. Tingkat pencapaian target ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam memenuhi target masih kurang. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan mengatakan bahwa mereka merasa tertekan karena harus memenuhi target yang tinggi tiap bulannya. Walaupun mereka dapat mencapai target yang ditentukan per orang, namun mereka tidak diberikan bonus, dengan alasan karyawan hanya memenuhi target per orang bukan target yang ditentukan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan kurang dalam memberikan kompensasi yang sesuai pada karyawan.

Tabel 1.5
Tingkat Keluar Masuk Karyawan PT. Gema Jobker Infocom Denpasar

No.	Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	In	Out	Jumlah Karyawan Awal Tahun
1	2017	68	5	18	55
2	2018	55	6	12	49
3	2019	49	8	13	44
4	2020	44	5	9	40
5	2021	40	5	5	40

Sumber : PT. Gema Jobker Infocom Denpasar (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan jumlah karyawan yang menurun setiap tahunnya. Banyaknya karyawan yang keluar dapat disebabkan oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Keluar masuknya karyawan dapat mengganggu pekerjaan karyawan lainnya. Hal ini akan mengganggu atau menurunkan kinerja dari karyawan lainnya yang masih bertahan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan, beberapa karyawan tidak menggunakan waktu bekerja dengan baik seperti bermain handphone serta mengobrol saat jam kerja. Karyawan juga banyak yang bekerja tidak sesuai dengan aturan yang ada di perusahaan, seperti karyawan pulang mendahului dengan jam pulang kerja. Kondisi kantor yang sepi dimanfaatkan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan lebih memilih untuk pulang. Tingkat ketidaksiplinan dalam bekerja akan sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Tabel 1. 6
Tingkat Keterlambatan Karyawan PT. Gema Jobker Infocom
Denpasar Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Kehadiran Karyawan	Karyawan terlambat	Persentase Keterlambatan
Januari	40	21	802	35	4,36%
Februari	40	20	714	27	3,78%
Maret	40	23	800	19	2,38%
April	40	22	748	12	1,60%
Mei	40	21	782	29	3,71%
Juni	40	22	768	23	2,99%
Juli	40	22	802	26	3,24%
Agustus	40	22	804	31	3,86%
September	40	22	772	21	2,72%
Oktober	40	21	800	18	2,25%
Nopember	40	22	748	18	2,41%
Desember	40	23	804	29	3,61%
Jumlah			7.830	238	3,04%

Sumber : PT. Gema Jobker Infocom Denpasar (2021)

Pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan PT. Gema Jobker Infocom Denpasar sebesar 3,04%. Batas keterlambatan yang masih dapat ditoleransi oleh perusahaan yaitu 15 menit. Namun, masih banyak karyawan yang datang melebihi batas toleransi dari

perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, alasan masih adanya karyawan yang terlambat dikarenakan jarak tempat tinggal dan tempat bekerja jauh dan terkadang mereka harus pergi menemui pelanggan untuk menawarkan produk baru. Disiplin kerja yang rendah akan menyebabkan beberapa pekerjaan tertunda dan tidak selesai tepat waktu, hal ini dapat menyebabkan kinerja dari karyawan menurun.

Tingkat keterlambatan yang tinggi dapat menunjukkan bagaimana motivasi karyawan PT. Gema Jobker Infocom Denpasar dalam bekerja. Karyawan yang disiplin dalam bekerja dengan datang tepat waktu menunjukkan karyawan tersebut memiliki motivasi untuk bekerja dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu. Motivasi yang kurang pada karyawan akan menurunkan kinerja dari karyawan tersebut.

Beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan adanya ketidakkonsistenan. Adapun beberapa penelitian motivasi dengan kinerja karyawan diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Arista, dkk., (2022), Widyandari, dkk., (2022), Pramesti, dkk., (2021), Ibrahim dan Rahmat, (2021), Pranata, dkk., (2022) penelitian ini memiliki hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk., (2019) menemukan hasil yang berbeda yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi kerja dari karyawan tidak memiliki pengaruh dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja dari karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arista, dkk., (2022), Widyandari, dkk., (2022), Wulandari, dkk., (2021), Marlius dan Pebrina, (2022), Pranata, dkk., (2022) menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mufida, dkk., (2021) menemukan hasil yang berbeda yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin yang dimiliki oleh karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap naik turunnya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat, (2020), Setyowati, dkk., (2022), Yulianti, dkk., (2022), Tunnufus dan Maulana, (2022), Rini, dkk., (2022) menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Marlius dan Pebrina, (2022) menemukan hasil yang berbeda yaitu kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak memiliki pengaruh terhadap naik turunnya kinerja dari karyawan.

Berdasarkan adanya penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi pada PT. Gema Jobker Infocom Denpasar, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gema Jobker Infocom Denpasar”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti dapat menguraikan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Gema Jobker Infocom Denpasar?
- 2) Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Gema Jobker Infocom Denpasar?
- 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Gema Jobker Infocom Denpasar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gema Jobker Infocom Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Gema Jobker Infocom Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gema Jobker Infocom Denpasar.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sebagai sumber informasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai topik-topik yang berkaitan, baik yang bersifat melanjutkan maupun melengkapi.

2) **Manfaat Praktis**

Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan kinerja karyawan di berbagai perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian- penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh motivasi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gema Jobker Infocom Denpasar serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968 sebagai teori utama. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Arista, dkk., 2022).

Menurut teori *Goal setting theory* 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 (Wangmuba dalam Ramandei, 2019). *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.

Teori *Goal setting theory* 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 konskuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, maka kemampuan dan keterampilan kerja meningkat.

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 karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan diidentifikasi sebagai tujuannya.

2.1.2. Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Widyandari, dkk., 2022). Sedangkan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik (Lantara, 2018). Motivasi kerja merupakan suatu cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para

karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab (Yanuari, 2019). Motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab (Shihab, dkk., 2022). Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2) Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

a) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan

mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

e) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f) Pekerjaan itu sendiri

Karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat karyawan lainnya.

2.1.3. Disiplin

1) Pengertian Disiplin

Disiplin kerja berarti kerelaan seorang pekerja untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma dan aturan pekerjaan (Shihab, dkk., 2022). Disiplin adalah sikap atau perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi tempat ia bekerja (Suwanto, dkk., 2021). Menurut Afandi (2018) mengatakan disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh

dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja dan 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.

Disiplin diambil dari bahasa latin *Discere* yang artinya belajar. Dari bahasa tersebut muncul kata *Disciplina* diartikan sebagai pelatihan atau pengajaran. Akan tetapi bahasa disiplin dikembangkan menjadi berbagai pendapat. Yang pertama disiplin dikatakan bahwa selalu taat pada aturan yang berlaku, pengendalian bahkan pengawasan. Yang kedua, dijadikan sebagai tujuan untuk mengembangkan sikap disiplin dalam diri (Umar, dkk., 2022). Disiplin kerja adalah tindakan membuat karyawan bertanggung jawab untuk mematuhi semua aturan di lingkungan perusahaan (Aviyana dan Fatmasari, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap seorang karyawan yang mematuhi peraturan dengan sukarela dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Menurut Hamali (2018):

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia

mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- b) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

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

- c) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

- d) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

- e) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

- f) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menciptakan sebuah kebiasaan-kebiasaan dapat melalui aturan tertulis. Aturan tertulis dapat dijadikan pedoman tingkah laku dari karyawan. Ada tidaknya aturan tertulis menyebabkan pembinaan kedisiplinan karyawan tidak dapat terlaksana.

3) Indikator Disiplin

Adapun menurut Afandi (2018 : 21) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a) Ketaatan waktu. Karyawan mematuhi peraturan perusahaan dalam hal waktu.
 - 1) Masuk kerja tepat waktu. Karyawan datang dan pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan tidak terlambat.
 - 2) Penggunaan waktu secara efektif. Karyawan bekerja secara efisien dan efektif dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
 - 3) Tidak pernah mangkir/ tidak kerja. Karyawan selalu datang untuk bekerja pada saat hari kerja kantor dan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
- b) Tanggung jawab kerja. Karyawan menjalankan setiap tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
 - 1) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan. Karyawan selalu bersedia untuk menaati setiap peraturan perusahaan yang berkaitan dengan tanggung jawab atau pekerjaannya.
 - 2) Target pekerjaan. Karyawan dapat menyelesaikan atau memenuhi setiap target yang ditentukan oleh perusahaan.
 - 3) Membuat laporan kerja harian. Karyawan selalu menyampaikan laporan kerja setiap harinya mengenai pekerjaan yang sudah diselesaikan pada hari itu.

2.1.4. Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang sudah bekerja pada organisasi atau perusahaan (Tunnufus dan Maulana, 2022). Kompensasi dikatakan penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja karyawan itu sendiri. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan karena karyawan itu memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi (Pranata, dkk., 2020). Menurut Hasibuan (2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan) (Firmansyah, dkk., 2021). Menurut Panggabean (2017) kompensasi dapat didefinisikan sebagai balas jasa atas kontribusi yang perusahaan berikan kepada karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa perusahaan sehingga perusahaan dapat beroperasi dengan baik dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah:

a) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

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

b) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c) Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d) Produktivitas Kerja Karyawan

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

e) Peraturan Pemerintah, Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak

sewenangwenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f) Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

g) Posisi Jabatan Karyawan

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

3) Indikator Kompensasi

Hasibuan (2018) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

a) Gaji

Merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

b) Upah

Merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

c) Insentif

Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

d) Tunjangan

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

e) Fasilitas

Merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.1.5. Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Dijaya, dkk., 2021).

Menurut Susanto, N. (2019), kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Duwipayana, dkk., 2022). Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu

program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Nabawi, 2019). Kinerja merupakan suatu ukuran baik kuantitas maupun kualitas dari suatu hasil kerja individu yang dapat digunakan untuk perbandingan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Hasi, dkk., 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau indikator suatu pekerjaan yang mencerminkan keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya sesuai standar yang telah ditentukan dan sejalan tujuan perusahaan dalam waktu tertentu dan dapat diukur.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir, (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah;

a) Kemampuan atau *skill*

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

b) Pengetahuan

Maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

c) Rencana Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian dan karakter yang berbeda satu sama lain.

e) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya misalnya dari pihak perusahaan, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik, maka dari itu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

f) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan menerima bawahannya untuk mengajarkan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya

pemimpin yang otoriter, dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

h) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

i) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

j) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat lokasi kerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama karyawan.

k) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

l) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan

dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

m) **Displin Kerja**

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakannya, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan dalam melakukan penilaian individu terhadap kinerja karyawan di suatu organisasi (Sartika dan Pragiwani, 2020), antara lain:

- a) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, Misalnya :
 - 1) Tanggap dalam tugas baru
 - 2) Ketelitian dalam mengerjakan tugas
- b) Kuantitas yaitu banyaknya jumlah pekerjaan yang telah dilakukan serta waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Misalnya,
 - 1) Kecepatan waktu dalam dalam bekerja
 - 2) Kemampuan dalam mengerjakan tugas

- c) Tanggung jawab yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menjalankan tugas serta mempertanggung jawabkan hasil kerja, penggunaan sarana dan prasarana, Misalnya:
 - 1) Hasil kerja sesuai dengan standar yang ada di perusahaan
 - 2) Ketepatan waktu dalam bekerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan
- d) Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, misalnya:
 - 1) Semangat mengerjakan tugas dan menjalankan tanggung jawab
 - 2) Memperbaiki kesalahan kerja.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian sebelumnya yang digunakan pada penelitian ini yaitu adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Arista, dkk., (2022) bertujuan untuk meneliti Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Lloyd's Inn Bali Di Seminyak. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Persamaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel motivasi dan disiplin kerja serta teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan, tempat penelitian, sampel dan populasi yang digunakan.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Widyandari, dkk., (2022), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Santi Pala. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Persamaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel motivasi dan disiplin kerja serta teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan tempat penelitian, sampel dan populasi yang digunakan.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Pramesti, dkk., (2021), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bangli. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Persamaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel motivasi kerja serta teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan tempat penelitian, sampel dan populasi yang digunakan.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim dan Rahmat, (2021), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sigi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi

linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Persamaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel motivasi kerja serta teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan tempat penelitian, sampel dan populasi yang digunakan.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk., (2019), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Persamaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel motivasi kerja serta pada teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan tempat penelitian, sampel dan populasi yang digunakan.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, dkk., (2021), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Stres, Disiplin, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Pad Bar dan Grill Legian Bali. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Persamaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel disiplin serta teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan tempat penelitian, sampel dan populasi yang digunakan.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Marlius dan Pebrina, (2022), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel disiplin, motivasi dan kompensasi serta pada teknik analisis data yang digunakan tempat penelitian, sampel dan populasi yang digunakan.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Mufida, dkk., (2021), yang bertujuan untuk meneliti Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Persamaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel disiplin kerja serta pada teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan tempat penelitian, sampel dan populasi yang digunakan.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat, (2020), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja

Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Persamaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel kompensasi serta teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan tempat penelitian, sampel dan populasi yang digunakan.

10) Penelitian yang dilakukan oleh Setyowati, dkk., (2022), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.Permata Birama Sakti). Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dan analisis deskriptif. Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Persamaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel kompensasi serta teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan dan teknik analisis deskriptif yang digunakan tempat penelitian, sampel dan populasi yang digunakan.

11) Penelitian yang dilakukan oleh Yulianti, dkk., (2022), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arwana Mas Palembang. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Persamaan dengan penelitian

yang dilakukan yaitu pada variabel kompensasi serta teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan tempat penelitian, sampel dan populasi yang digunakan.

- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Tunnufus dan Maulana, (2022) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Mekarsari Kecamatan Rangkasbitung. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Persamaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel kompensasi serta teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan tempat penelitian, jumlah dan populasi yang digunakan.
- 13) Penelitian yang dilakukan oleh Pranata, dkk., (2022) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Monastri Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Persamaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel kompensasi serta teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan tempat penelitian, sampel dan populasi yang digunakan.

- 14) Penelitian yang dilakukan oleh Rini, dkk., (2022) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Delta Satria Dewata Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Persamaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel motivasi dan disiplin kerja serta teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan tempat penelitian, sampel dan populasi yang digunakan.

