

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Semakin berkembangnya pengetahuan manusia maka semakin banyak pula kebutuhan yang ingin di penuhi. Banyaknya kebutuhan hidup yang harus di penuhi mendorong seseorang untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan bekerja tersebut. Penghasilan yang diperoleh dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan lain. Seseorang bekerja karena ingin mencapai kehidupan yang layak untuk mencapai hal tersebut tentunya seseorang harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Seiring dengan meningkatnya akitivitas organisasi di lingkungan global maka setiap organisasi akan selalu berupaya menjalankan kegiatannya secara professional untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan visi, misi dan strateginya.

Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan merupakan salah satu dari beberapa unsur yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya. SDM bermutu harus dimiliki oleh setiap organisasi, karena SDM memiliki peran inti di era globalisasi ini. Perusahaan harus dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya. Organisasi dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplenmentasikan dan mencapai keberhasilan.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2006:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Anoraga (2001:10) berpendapat bahwa keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga di perlukan adanya dedikasi kerja, kerja keras dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia.

Bawelle (2016) Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi non Finansial terhadap Kinerja Karyawan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pramana Desa Swan.

Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental keyakinan yang fundeamental disertai komitmen yang total pada paradigm kerja yang intelgral. Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melenta belakangi melakukan suatu pekerjaan (Fadillah, 2013).

Kompensasi non finansial yang mana hal ini masih dirasakan kurang. Hal ini dimaksudnya agar terjadi interaksi dua arah diantara orang-orang yang terlibat didalamnya sehingga akan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan yangh semuanya.

Timbuleng dan Sumarauw (2015) Etos Kerja dan Kompensasi non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pramana Desa Swan Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan etos kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial etos kerja tidak berpengaruh negatif.

Fenomena yang terjadi di sebuah perusahaan adalah kurangnya etos kerja dan kompensasi non finansial dimana di peroleh fakta bahwa atasan mengeluhkan beberapakaryawan tidak mematuhi target yang sudah ditentukan oleh perusahaan yang dimana tingkatan sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Untuk mendapatkan melaksanakan tugas dengan baik maka pembinaan karyawan diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memilih etos kerja dan kompensasi yang baik sehingga bisa mencapai target sesuai peraturan perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap karyawan karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap karyawan kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

Individu atau kelompok masyarakat dapat dinyatakan memiliki etos kerja yang tinggi.

Menurut Dessler (2009: 46) Kompensasi finansial maupun non finansial merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada setiap karyawan sebagai umpan balik atas kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan yang telah memberikan tugas, wewenang atau tanggung jawab yang harus dipatuhi oleh karyawan yang berada di perusahaan selama masa kerja karyawan tersebut.

Handoko (2015) Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan etos kerja pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

Bermuara pada pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dapat dipertegas bahwa tujuan utama mengikatkan semangat dan kegairahan kerja adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten kerja adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten aturan perusahaan.

Rahmawati (2014) Dengan Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Non Finansial Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Etos dan kegairahan kerja adalah untuk tujuan perusahaan yang lebih jauh sehingga efektivitas perusahaan dapat ditingkatkan.

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya dalam instansi atau organisasi. Lebih lanjut kinerja karyawan penting untuk diperhatikan oleh setiap instansi atau organisasi karena dalam hal ini karyawan merupakan factor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja suatu instansi atau organisasi secara keseluruhan berlangsung baik atau tidak. Salah satu perusahaan yang saat ini terus gencar meningkatkan kinerja karyawannya adalah PT. Pramana Desa Swan Keramas, Blahbatuh Gianyar.

**Tabel 1.1**  
**Fenomena Pada PT. Pramana Desa Swan Keramas, Blahbatuh Gianyar**

<b>Etos Kerja</b>	<b>Kompensasi Non Finansial</b>
Etos kerja yang dibentuk di PT. Pramana Desa Swan Keramas, Blahbatuh Gianyar sesuai dengan budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut	Setiap karyawan di PT. Pramana Desa Swan Keramas, Blahbatuh Gianyar memperoleh kompensasi non financial ketika mencapai target kerja yang telah ditentukan
Karyawan sulit untuk membentuk suatu etos kerja yang seragam karena berada dari latar belakang yang berbeda	Kompensasi yang diterima oleh karyawan berupa kompensasi non financial seperti tiket liburan dan beberapa penghargaan kecil

Berdasarkan uraian tabel diatas, maka terdapat beberapa fenomena yang menggambarkan mengenai etos kerja dan juga kompensasi non finansial yang ada di PT. Pramana Desa Swan Keramas, Blahbatuh Gianyar. Pada penelitian kali ini, peneliti hendak menganalisis mengenai etos kerja dan juga kompensasi non financial yang diberikan pada karyawan di PT Pramana Swan Keramas, Blahbatuh Gianyar berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, penulis

mengangkat judul “Etos Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pramana Desa Swa Keramas Blahbatuh Gianyar”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang dikemukakan diatas maka dapat diperoleh pokok permasalahan penelitian adalah:

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Pramana Desa Swan Keramas, Blahbatuh Gianyar?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Pramana Desa Swan Keramas, Blahbatuh Gianyar?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan diatas yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisa pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT Pramana Desa Swan Keramas, Blahbatuh Gianyar.
2. Menganalisa pengaruh Kompensasi non finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pramana Desa Swan Keramas, Blahbatuh Gianyar.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan penelitian ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi penelitian sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang di peroleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan etos kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan
  - b. Bagi pembaca untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh etos kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
- a. Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat etos kerja dan seberapa besar kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.
  - b. Bagi para akademis sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Expectancy Theory***

*Expectancy Theory* yang dikemukakan oleh Vroom (1964) dalam (Munandar, 2013) mengemukakan suatu teori yang disebutnya sebagai teori harapan menurutnya teori ini berargumen bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh etos kerja tertentu dan tergantung pada kompensasi non finansial tersebut bagi suatu individu. Dalam istilah yang praktis teori harapan menyatakan bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan menyatakan bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu rendah maka kemauan untuk berupaya akan menjadi rendah. Teori harapan didasarkan pada asumsi bahwa karyawan akan memilih untuk memberikan usaha yang maksimal apabila terdapat kesempatan yang patut bahwa pekerjaan yang diberikan oleh karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan (Sweeney dan Mcfarlin, 2013). Teori ini menekankan pada individu dalam pemrosesan informasi. Etos dapat diartikan sebagai factor pendorong yang berada dalam diri manusia yang akan mempengaruhi cara bertindak dengan etos akan berpengaruh terhadap hasil kinerja individu menurut Vroom dalam (Munandar, 2013).

Sinamo lebih memilih menggunakan istilah etos karena karena menemukan bahwa etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Menurut sinamo, setiap orang ingin meraih suatu kesuksesan dan keberhasilan, maka dirumuskan menjadi sebuah roh keberhasilan yang artinya sebagai roh kehidupan yang dianugerahkan Tuhan kepada manusia supaya manusia hidup sepenuh-penuhnya, tumbuh sesehatsehatnya, berkembang sebaik-baiknya dan berhasil setinggi-tingginya. Roh keberhasilan adalah juga roh yang menghidupi organisasi. Jika roh ini pamit, maka runtuhlah organisasi tersebut. Artinya roh keberhasilan ini memiliki elemen-elemen atau aspek yang ada didalamnya, jika satu aspek saja yang hilang maka runtuhlah roh keberhasilan itu sehingga menjadi tidak sempurna. Perilaku kerja-kerja unggulan yang sangat dibutuhkan dalam organisasi apapun untuk sukses dan berjaya di era digital global.

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti yang menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya adalah:

- 1) Penelitian yang dilakukan Safwan, dkk. (2014), dengan judul “Pengaruh Etos kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Daerah Kabupaten Pidie Jaya”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi baik secara bersama- sama maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan daerah pada Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya.
- 2) Karauwan (2017) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Kdi Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan”, yang dipublikasikan pada Jurnal No.3, September 2017. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa etos kerja, dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Suriani (2018) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado”, yang dipublikasikan pada Jurnal 4, September 2018. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan kompensasi non finansial dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 4) Bawelle (2016) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna”, yang dipublikasikan pada Jurnal EMBA; Vol.4 No.5, September 2016. Penelitian menyimpulkan bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; etos kerja secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; etos kerja, dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2.1.2 Etos Kerja**

### **1) Pengertian Etos Kerja**

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap etos kerja (Sukardewi, 2013:3). Etos berasal dari bahasa Yunani yaitu ethos yang artinya sikap kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya (Tasmara, 2002:15). Menurut Sinamo (2011:26), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigm kerja yang integral. Menurut Panji Anoraga (2001:29), etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja oleh karena itu menimbulkan pandangan dan sikap suatu bangsa atas umat

terhadap kinerja oleh karena itu menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kinerja sebagai suatu yang luhur sehingga diperlukan dorongan atau motivasi. Menurut Madjid (2004:410), etos kerja ialah karakteristik dan sikap kebiasaan serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia.

## 2) Ciri – Ciri Etos Kerja

Menurut Tasmara (2002:73) seseorang yang memiliki etos kerja akan terlihat pada sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Berikut ini adalah beberapa ciri-ciri etos kerja sebagai berikut:

### a. Kecanduan terhadap waktu

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami dan merasakan betapa berharganya waktu.

### b. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja adalah nilai keikhlasan. Karena ikhlas merupakan pelayanan tanpa ikatan. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani melainkan juga input satu masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih.

### c. Memiliki kejujuran

Kejujuran pun tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran sebuah keterpaksaan melainkan sebuah panggilan dari dalam sebuah ketertiban.

d. Memiliki komitmen

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga terbelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya.

e. Kuat pendirian (konsisten)

Konsisten adalah suatu kemampuan untuk bersikap taat asas pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya.

### 3) Fungsi Etos Kerja

Menurut Madjid (2004) fungsi etos kerja adalah sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Berikut ini adalah beberapa fungsi etos kerja diantaranya adalah:

a. Etos kerja sebagai Pendorong timbulnya perbuatan

Etos kerja yang bagus akan mendorong seseorang menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaan atau perbuatan. Dengan demikian pekerjaan akan cepat selesai karena munculnya sifat tanggap ketika akan melakukan perbuatan.

b. Etos kerja sebagai Penggairah dalam aktivitas

Dengan adanya etos kerja yang baik maka akan ada gairah dalam bekerja sehingga semangat kerja akan muncul.

c. Etos kerja berfungsi sebagai pergerakan

Pergerakan seperti mesin bagi mobil besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

#### 4) Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Handoko (2001) etos kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutannya. Cara berpikir bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai dalam kehidupan beragama.

b. Budaya

Luthans (2006) mengatakan bahwa sikap mental, tekad, kompensasi dan kinerja karyawan masyarakat juga di sebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentuksn oleh sistem oerientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

c. Sosial politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat di pengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja mereka dengan penuh.

d. Kondisi lingkungan (geografis)

Etos kerja di indikasi dapat muncul dikarenakan factor kondisi geografis. Lingkungan alam yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

f. Motivasi intrinsik individu

Anoraga (2009) mengatakan bahwa individu yang memiliki etos kerja yang baik adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yakin yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini.

### **5) Aspek – Aspek Etos Kerja**

Sinamo (2008) menyatakan bahwa setiap manusia memiliki keberhasilan yaitu untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras disiplin teliti tekun integritas rasional bertanggung jawab melalui keyakinan komitmen dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu.

Dengan ini maka orang akan berproses menjadi manusia kerja yang positif kreatif dan produktif. Dari ratusan teori yang beredar di masyarakat sekarang ini Sinamo (2008) menyederhanakan menjadi 4 pilar teori utama. Keempat pilar itu lalu di konstribusikan ke dalam sebuah konsep besar yang di sebut sebagai Catur Dharma Mahardika yang berarti Empat Keberhasilan Utama yaitu:

1. Mencetak prestasi dengan motivasi superior
2. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner
3. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif

#### 4. Meningkatkan mutu dan keunggukan insan.

Keempat dharma ini kemudian dirumuskan 8 aspek etos kerja sebagai berikut:

1. Kerja adalah rahmat: karena merupakan pemberian dari yang Maha kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah: kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus berkerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan: kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas
4. Kerja adalah aktualisasi: pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah: bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada sang khalik sehingga melalui pekerja individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung sang pencipta dalam pengabdian
6. Kerja adalah seni: dapat mendatangkan kesenangan dan kegirahan kerja sehingga lahirnya daya cipta kreasi baru dan gagasan motivatif
7. Kerja adalah kehormatan: pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.

8. Kerja adalah pelayanan: manusia bekerjabukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

#### **6) Indikator Etos Kerja**

Menurut Tasmara (2002) etos kerja karyawan dapat diukur dengan empat indikator yaitu:

##### a. Menghargai waktu

Individu yang mempunyai etos kerja karyawan yang baik memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat bermakna dan sebagai wadah produktivitasnya.

##### b. Tangguh dan pantang menyerah

Individu yang mempunyai etos kerja yang baik cenderung maka bekerja keras ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan.

##### c. Keinginan untuk mandiri

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan memperoleh hasil dari usahanya sendiri.

##### d. Penyesuaian

Individu dengan etos kerja tinggi cenderung dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam kinerja karyawan maupun dengan atasan atau bawahan.

Berdasarkan indikator-indikator diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa dalam melakukan tugas harus dikerjakan dengan tepat waktu supaya target perusahaan terselesaikan dengan tepat waktu.

### **2.1.3 Kompensasi**

#### **1) Pengertian Kompensasi**

Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting di dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam mengatasi persaingan. Perusahaan atau organisasi yang memiliki Sumber Daya Manusia handal dan kompeten dapat menciptakan suatu kinerja perusahaan meningkat suasana kerja terjaga dan pada akhirnya kondisi tersebut dapat mendatangkan keuntungan bagi perusahaan tersebut. Salah satu factor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan ialah kompensasi selain di dukung dengan faktor-faktor lainnya seperti tingkat pendidikan, disiplin, sikap, moral, motivasi lingkungan kerja dan lain-lain. Menurut Utomo dan Sugiarto (2007:107) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberi kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh mempekerjaan dan mempertahankan karyawannya.

Bagi organisasi atau perusahaan kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja produktivitas kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Selain

factor-faktor yang telah disebutkan diatas masih terdapat banyak factor yang dapat mempengaruhi kompensasi baik yang berhubungan dengan tenaga kerja seperti adil dan layak nya kompensasi yang akan diterima oleh karyawan maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Sedangkan kompensasi menurut Hariandja (2005) bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji upah bonus insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya uang makan uang cuti tunjangan kesehatan dan lain-lain Rivai (2004:357) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu yang di terima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan baik berupa materi atau bukan materi oleh karena pernyataan di atas maka indikator untuk kompensasi tidak langsung (*Fribge Benefit*) yang meliputi fasilitas-fasilitas pujan, penghargaan, dan peluang promosi.

Sihotang (2007:220) berpendapat bahwa sesuatu kompensasi dapat bersifat non finansial atau keuangan dan non finansial berupa fasilitas perumahan, kendaraan, peralatan rumah tangga dan fasilitas kesehatan seperti jasa dokter dan perawat kesehatan seperti melakukan general check-up kesehatan setiap tahun secara gratis atau sudah dibayar dengan pemotongan gaji untuk asuransi kesehatan (*askes*). Menurut Rivai (2004:97) kompensasi bisa dibagi dua yaitu:

1. Kompensasi finansial langsung dan tak langsung (*benefit*). Contoh dari kompensasi langsung adalah upah gaji dan bonus dan kompensasi finansial tak langsung yang berupa asuransi dan jasa perawatan anak.
2. Kompensasi non finansial berupa pujian, penghargaan, dan peluang promosi.

Menurut Andrej dalam Hasibuan 1994 mengatakan bahwa *A Service would be thing like a company cars athletic field christmas party etc.* Fisik atau barang seperti mobil perusahaan lapangan atletik pesta natal dan lain-lain. Menurut Edwin (1984:66-71) kompensasi non finansial juga harus diberikan kepada karyawan. Macam dari kompensasi non finansial ini adalah program rekreasi, kafeteria bantuan untuk pindah rumah, mobil jemputan, perawatan anak, harga murah untuk karyawan biaya pendidikan dan program-program bantuan kepada karyawan. Gibson (1985:172) membagi kompensasi terdiri dari dua macam yaitu:

1. Kompensasi ekstrinsik (*Extrinsic Reward*). Yaitu imbalan yang berasal dari pekerjaan. Contohnya seperti: uang, promosi, dan tunjangan.
2. Kompensasi intrinsik (*Intrinsic Reward*). Yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri. Seperti: rasa penyelesaian prestasi, otonomi dan pertumbuhan.

Dan menurut Plowman dan Peteran (dalam Manulang, 1984:92) dua elemen utama dari pemberian kompensasi non finansial. Yang pertama adalah keadaan dari pekerjaan itu sendiri yang meliputi seperti tugas, waktu, dan tempat kerja. Dan yang kedua adalah sikap dari pimpinan, seperti promosi, liburan dan jaminan pekerjaan.

Sementara itu Sawoto (1977) menjelaskan contoh dari kompensasi non finansial seperti pemberian gelar (*title*) secara resmi, pemberian tanda jasa / mendali pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian ucapan terimakasih baik secara formal maupun non formal pemberian promosi pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan, pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja serta pemberian hak apabila meninggal dunia dimakamkan di taman makam pahlawan.

Dari urian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala jasa yang diterima oleh karyawan baik langsung maupun tidak langsung yang berupa uang maupun tidak, atas segala jasa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu kompensasi dapat berupa uang (*financial compensation*) dan tidak dalam bentuk uang (*non financial compensation*).

Pengusaha wajib ikut mengikut sertakan pekerja dalam program jamsostek berdasarkan UU No.3/1992. Penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa ketentuan, ketentuan besarnya ini memaksa bagian personalia untuk bisa menyesuaikan kebijakan pemberian kompensasi kepada karyawan. Ketentuan-ketentuan tersebut adalah penawaran kerja kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh atau organisasi karyawan, produktifitas kerja karyawan pemerintah dengan UU dan kepres, biaya hidup atau *cost living*, posisi jabatan karyawan pendidikan dan pegalaman kerja kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan.

Administrasi kompensasi mempunyai berbagai tujuan-tujuan yang memperoleh pesonalia yang *qualified* dimana kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Kompensasi juga bertujuan untuk mempertahankan para karyawan yang ada sekarang dengan tetap menjaga sistem pengupahan tetap kompetitif sehingga tingkat perputaran karyawan dapat dihindari. Administrasi pengupahan dan penggajian juga berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Pemberian kompensasi akan mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan seperti prestasi kerja yang baik, kesetiaan dan bertanggung jawab. Kompensasi juga bertujuan untuk mengendalikan biaya –biaya. Tujuan yang lain adalah untuk memenuhi peraturan-peraturan legal. Tujuan–tujuan administrasi kompensasi bukan merupakan aturan – aturan tetapi lebih sebagai pedoman. Untuk mencapai tujuan tersebut bagian kompensasi harus melakukan survei pengupahan dan penggajian dan menetapkan harga setiap pekerjaan.

Menurut Manullang (2010:199), kompensasi dapat dibedakan menjadi tiga golongan yaitu:

a. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi upah atau gaji tetapi juga masuk kedalamnya kemungkinan memperoleh bagian keuntungan dari perusahaan dan soal-soal kesejahteraan dan jaminan hari tua.

b. Kompensasi non finansial

1. Keadaan kerja yang memuaskan meliputi: tempat kerja, jam kerja, pekerjaan yang sesuai dengan keahlian para pekerja, dan hubungan kerja.
2. Sifat pemimpin terhadap keinginan pegawai seperti jaminan kerja, promosi, rasa aman, penghargaan, keluhan, liburan dan hubungan dengan alasan.

c. Kompensasi sosial

Kompensasi sosial merupakan sikap dan keadaan tingkah laku anggota organisasi lainnya terhadap pegawai bersangkutan.

## 2) Fungsi Kompensasi

Adapun fungsi pemberian kompensasi menurut Martoyo (2000:128) antar lain yaitu:

1. Pengalokasi sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecendrungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ketempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

2. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat aplikasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektifter sebut maka

dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat memberikan stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut adil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

### 3. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan dengan seefisien mungkin. Sebab dengan demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin.

### **3) Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Penentuan besarnya kompensasi di pengaruhi oleh beberapa tangan implikasi ketergantungan yang bias memaksa departemen manajemen sumber daya manusia untuk melakukan penyesuaian lebih lanjut tentang kebijaksanaan kompensasi perusahaan. Dalam pelaksanaannya kompensasi tidak dapat lepas dari factor internal dan eksternal perusahaan. Hal ini harus di perhatikan oleh perusahaan agar melaksanakan kompensasi dapat benar benar berjalan dengan baik sehingga menimbulkan dampak positif bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2010:127) faktor- faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

- a. Permintaan dan penawaran tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan

- d. Posisi jabatan
- e. Kondisi perekonomian nasional
- f. Produktifitas dan kinerja karyawan
- g. Jenis dan sifat pekerjaan
- h. Pendidikan dan pengalaman karyawan

#### **2.1.4 Kompensasi Non Finansial**

##### **1) Pengertian Kompensasi Non Finansial**

Kompensasi non finansial adalah balasan jasa yang tidak berupa uang yang diberikan untuk memuaskan kebutuhan psikologis dampaknya terhadap karyawan tertentu akan di pengaruhi oleh prioritas yang di letakan karyawan kepada setiap kebutuhan dasarnya (Simamora, 2009:515).

Kompensasi non finansial adalah rasa aman dalam bekerja, hubungan kerja yang harmonis, kesempatan untuk berkarir, pendekatan secara personal seperti sanjungan/penghargaan, dan perhatian terhadap pemikiran karyawan (Martoyo, 2009:135).

Dari pendapatan-pendapatan tersebut dapat di katakan kompensasi dan finansial adalah balas jasa yang di berikan tidak dalam berbentuk uang tetapi dalam bentuk perlakuan terhadap karyawan, yang di dasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja untuk motivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya lebih tinggi. Pemberian kompensasi non finansial dimaksudkan untuk dapat merangsang pekerja atau karyawan dapat meningkatkan prestasi mereka dalam bekerja, namun hal ini pimpinan

hendaknya betul-betul memperhatikan prestasi kerja dari masing-masing karyawan yang ditunjukkan selama bekerja.

## **2) Tujuan Pemberian Kompensasi Non Finansial**

Hasil dari pemberian kompensasi non finansial karyawan kepada perusahaan dapat mengambil bermacam-macam bentuk. Menurut Edwin (1984:59) nilai yang dikutip adalah perekrutan yang lebih efektif perbaikan moral dan kesetiaan, pertukaran tenaga dan kemangkiran yang lebih rendah hubungan yang lebih baik pengurangan pengaruh serikat buruh baik yang ada sekarang maupun yang berpotensi pengurangan ancaman akan campur tangan pemerintah lenih lanjut.

Sedangkan menurut Heidjarachman dan Husnan (1992:151) tujuan dari pemberian kompensasi non finansial adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Perusahaan**

Untuk meningkatkan produksi dengan cara mendorong mereka agar bekerja disiplin dan semangat yang lebih tinggi serta dapat menggunakan factor produksi dengan seefektif dan seefisien mungkin.

### **2. Bagi Karyawan**

Agar karyawan memperoleh banyak keuntungan seperti misalnya mendapat sesuatu yang lebih dan mendapat dorongan untuk mengembangkan dirinya dan berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

Dengan sistem kompensasi yang baik para pegawai akan lebih betah atau bertahan bekerja pada organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

a. Memperoleh pegawai yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai, dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.

b. Pengendalian biaya

Dengan sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.

c. Memenuhi peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan suatu tuntutan suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki system administrasi kompensasi yang baik.

### 3) Kriteria Pemberian Kompensasi Non Finansial

Tujuh kriteria untuk efektivitas kebijakan kompensasi non finansial menurut Patton (1977:122) adalah yang pertama cukup memadai dalam artian memenuhi persyaratan minimal (pemerintah, serikat pekerja, manajerial). Kedua, pantas, patut, wajar, adil, dimana setiap orang sebaiknya di beri imbalan sesuai dengan usaha dan kemampuannya. Ketiga *Cost Effective* yaitu sebaiknya tidak berlebihan dan pertimbangkan sesuai kemampuan organisasi. Kelima, *secure* atau aman

yaitu sebaiknya dapat memberikan rasa aman kepada karyawan. keenam, *Incentive Providing* yaitu sebaiknya dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Serta yang terakhir dapat diterima oleh karyawan.

#### **4) Jenis – Jenis Kompensasi Non Finansial**

Jenis-jenis kompensasi non finansial menurut Mondy (2008:5) kompensasi non finansial dibagi menjadi dua kelompok yakni:

1. Karena karir (aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya temuan baru, prestasi istimewa)
2. Karena lingkungan kerja (dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, kondusif)

#### **5) Indikator Kompensasi Non Finansial**

Manullang (2010:212) menyatakan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kompensasi non finansial dapat digunakan indikator:

##### **a. Rasa aman berkerja**

Dalam melakukan pekerjaan karyawan tidak dihantui oleh perasaan-perasaan tertentu yang mengakibatkan karyawan kehilangan konsentrasi dalam bekerja. Hal ini seperti takut kalau barang bawaannya hilang, takut akan kondisi tempat kerja yang kurang mendukung misal roboh atau kejatuhan atap plafon dan sebagainya.

##### **b. Hubungan kerja harmonis**

Merupakan hubungan antara pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan karyawan selayaknya suatu keluarga yang harmonis.

##### **c. Kesempatan berkarir**

Pimpinan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengembangkan karirnya, sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

d. Penghargaan

Pimpinan selalu memperhatikan kerja karyawannya, dimana bagi karyawan yang berprestasi hendaknya memberikan penghargaan.

e. Perhatian terhadap pemikiran karyawan

Bila ada karyawan yang mempunyai pemikiran yang baik dan positif terhadap kemajuan perusahaan maka pimpinan hendaknya memperhatikan pemikiran tersebut.

## **2.1.5 Kinerja Karyawan**

### **1) Pengertian Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2009) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Robbins (2006) juga menyebutkan kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Deskripsi kinerja menyangkut tiga komponen penting yakni tujuan ukuran dalam penilaian. Mathis dan Jackson (2006) menyebutkan ada beberapa elemen dari kinerja diantaranya adalah:

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kuantitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan untuk bekerja sama

## 2) Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut Robbins (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Kemampuan fisik
- b. Kemampuan mental (intelektensi) dan keterampilan
- c. Demografis seperti umur jenis kelamin dan budaya
- d. Lingkungan pekerjaan seperti peraturan
- e. Lingkungan non pekerjaan seperti keluarga

## 3) Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (1999) dalam Tampubolon (2007) kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan kata lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Kinerja seorang pegawai akan baik jika mempunyai keahlian *skill* yang tinggi bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Mathis dan Jackson (2006) penilaian kinerja (*performance Appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan secara umum di landasi oleh peraturan pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil pasal 4 ayat (2) dalam jangka waktu 1 tahun. Adapun yang menjadi unsur-unsur yang dinilai adalah:

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi Kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Ketaatan
- e. Kejujuran
- f. Kerjasama
- g. Prakarsa
- h. Kepemimpinan

#### **4) Tujuan Penilaian Kerja**

Penilaian kinerja memiliki sejumlah tujuan dalam berorganisasi (Robbins, 2006) adalah sebagai berikut:

- a. Penilaian di pergunakan untuk pengambilan keputusan personalia yang penting seperti dalam hal promosi transfer atau pemberhentian.
- b. Penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
- c. Penilaian kinerja dapat di pergunakan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan.
- d. Penilaian kinerja unyuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap karyawan tentang bagaimana organisasi memandang kinerja mereka.

#### **5) Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Adapun upaya yang dilakukan pemerintah antara lain:

- a. Penetapan indikator kerja

Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai pemerintah menetapkan program manajemen kepegawaian berbasis kinerja. Salah satu peraturan yang dikeluarkan pemerintah untuk tujuan tersebut adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang pedoman umum penetapan indikator kinerja utama di lingkungan instansi pemerintah. Pendidikan, pelatihan, disiplin, dan remunerasi upaya lain yang diupayakan pemerintah dalam memperbaiki kinerja aparaturanya adalah pendidikan dan pelatihan pegawai penegakan disiplin PNS sistem remunerasi di lingkungan kerja instansi.

#### **6) Dimensi Kinerja**

Dimensi Kinerja menurut Gomes (2001) memperluas dimensi prestasi kerja karyawan yang berdasarkan:

- a. *Quantity Work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b. *Quality of work*, kualitas kerja berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job Knowledge*, luasnya peraturan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creattiveness*, keaslian gagasan-gagasan yang di munculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

## **7) Indikator Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator sebagai berikut:

a. Kuantitas dari hasil

Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kualitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. Kualitas dari hasil

Mutu yang dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

c. Ketepatan waktu dari hasil

Tingkat kehadiran merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur sebuah perusahaan dalam mengetahui tingkat partisipasi karyawan pada perusahaan.

d. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama dapat menciptakan kekompakan sehingga dapat meningkatkan rasa kerja sama antar karyawan.

## **8) Manfaat Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2003:22) terdapat beberapa manfaat dari pada kinerja tersebut yaitu:

1. Peningkat prestasi dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

2. Kesempatan kerja yang adil adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi gaji, insentif dan sebagainya.
5. Keputusan promosi hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang prestasi kerjanya kurang baik.

Menurut Mulyadi dan Sohny dalam Siagian (2000:604) penilaian kerja dapat di gunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta untuk menegakan perilaku yang semestinya yang diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta memberikan penghargaan baik sifat intristik maupun ekstristik. Ada beberapa alasan untuk penilaian kinerja:

1. Penilaian memberikan informasi tentang di lakukannya promosi dan penetapan gaji
2. Penilaian memberikan suatu peluang bagi atasan dan bawahan untuk meninjau yang berhubungan dengan kinerja bawahan.

## 9) Pengukuran Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Jangka waktu
4. Kehadiran tempat kerja dan sikap kooperatif

Sedangkan menurut Umar (2003:101) ada beberapa data atau sumber pengukuran perusahaan terhadap kinerja antara lain:

1. Kualitas pekerjaan
2. Kejujuran karyawan
3. Inisiatif
4. Kehadiran dan pengetahuan tentang pekerjaan
5. Sikap dan tanggung jawab
6. Kerja sama dan keandalan

Bawelle (2016), Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi non Finansial terhadap Kinerja Karyawan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pramana Desa Swan.

Sumarauw (2015), Etos Kerja dan Kompensasi non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pramana Desa Swan Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan etos kerja dan kompensasi non

finansial terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial etos kerja tidak berpengaruh negatif.

Rahmawati (2014), Dengan Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Non Finansial Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Etos dan kegairahan kerja adalah untuk tujuan perusahaan yang lebih jauh sehingga efektivitas perusahaan dapat ditingkatkan.

Kurnia (2016), Dengan Judul Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pramana Desa Swan Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pramana Desa Swan

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian ini, terdapat penelitian terdahulu yang digunakan serta memiliki kesinambungan dengan penelitian ini sebagai perbandingan untuk mengetahui kajian kelebihan serta kekurangan yang ada. Serta terdapat buku dan skripsi yang digunakan sebagai sumber informasi dalam menentukan teori serta konsep yang berkesinambungan dengan judul penelitian ini yaitu:

1. Pertama, penelitian dari dari Febrianti dan Nurlela (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Retailindo”. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap etos kerja karyawan PT. Artha Retailindo, kemudian adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi

terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo, dan pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo. Sedangkan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja tidak menimbulkan pengaruh positif dan tidak signifikan.

2. Kedua, penelitian dari Kurniawati (2019) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanwa Engineering Indonesia”. Hasil penelitian ini adalah (1) Terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} = 7,458 > t_{tabel} = 1,66$ , sehingga H1 diterima. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} = 5,991 > t_{tabel} = 1,66$ , sehingga H2 diterima. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan garis regresi sebesar  $\hat{Y} = 6,169 + 0,456X_1 + 0,340X_2$  dengan nilai  $F_{hitung} = 41,260 > F_{tabel} = 3,09$ , sehingga H3 diterima.
3. Ketiga, Rukiah (2016) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen dan Pegawai di Lingkungan IAIN Padangsidempuan”, yang dipublikasikan pada Jurnal At-Tijarah; Volume 2 No.1, Januari-Juni 2016. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa hasil uji koefisien determinasi simultan sebesar  $R = 0,881$  dan  $R^2 = 0,777$ , artinya variabel etos kerja dan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan hasil uji t pengaruh etos kerja terhadap kinerja secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4,623 > t_{tabel} = 1,691$ , artinya etos kerja memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja. Hasil uji t pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja secara parsial diperoleh nilai thitung 4,455 > ttabel 1,691, artinya pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

4. Keempat, Suriani (2018) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado", yang dipublikasikan pada Jurnal EMBA; Vol.6 No.4, September 2018. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Kelima, Bawelle (2016) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna", yang dipublikasikan pada Jurnal EMBA; Vol.4 No.5, September 2016. Penelitian menyimpulkan bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; gairah kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; etos kerja, gairah kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Keenam, Karauwan (2017) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan”, yang dipublikasikan pada Jurnal EMBA; Vol.3 No.3, September 2017. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
7. Ketujuh, Budianto (2017), melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan”, yang dipublikasikan pada Jurnal Kinerja; Volume 14, No.1, 2017. Hasil penelitian menyimpulkan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
8. Kedelapan, Sapada (2017) melakukan penelitian berjudul “The Effect of Organizational Culture and Work Ethics on Job Satisfaction and Employees Performance”, yang dipublikasikan pada The International Journal of Engineering and Science (IJES); Volume 6, Issue 12, 2017. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *different work ethic in practice has not been able to improve the performance of employees, perceived of employees job satisfaction proved able to act as a mediating variable*

*in explaining the effect of organizational culture and work ethics on employee performance.*