

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peningkatan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Untuk mewujudkan hal tersebut, sumber daya manusia sangatlah perlu diperhatikan, dimana sumber daya manusia sebagai salah satu faktor terpenting penentu kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia (karyawan) merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan (Rivai dan Sagala 2011:1). Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk menciptakan karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa diganti oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital dan sangat diperlukan oleh perusahaan karena itu dalam mencapai tujuannya suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk bekerja dengan dengan baik agar bisa mencapai tujuan perusahaan. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting dan aspek-aspek lainnya (Wahid,2016:303). Kemampuan sumber daya manusia merupakan wujud

dari kualitas kerja karyawan dalam bekerja, sumber daya manusia akan menghasilkan suatu pekerjaan yang optimal dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan. Menurut Noe, dkk (2011:4) sumber daya manusia dalam kebijakan, praktek dan sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi Sumber Daya Manusia yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam mencapai tujuan organisasinya maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya kinerja yang tinggi dari karyawan.

Samsat merupakan suatu sistem administrasi manunggal satu atap yang berkerjasama secara terpadu antara Polri, Bapenda Provinsi Bali dan PT Jasa Raharja (Persero). Dalam hal ini Polri mempunyai tugas dan fungsi pokok mengidentifikasi dan registrasi kendaraan bermotor baik roda empat (mobil) maupun roda dua (motor), Bapenda Provinsi Bali mempunyai tugas pokok tentang

kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, tata kerja serta Optimalisasi PAD menuju kemandirian Fiskal dalam Pembangunan Daerah Provinsi Bali, sedangkan PT Jasa Raharja (Persero) mengelola Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ). Kantor Bersama Samsat Karangasem merupakan kantor sumber pendapatan daerah yang dapat menyumbang bagi pembangunan daerah yang bekerja dibidang penyelenggaraan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor, pembayaran pajak kendaraan bermotor, bea balik nama kendaraan bermotor dan pembayaran sumbangan wajib dana kecelakaan lalu lintas.

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Yuniarsih (2011:161), mengemukakan pengertian kinerja secara lebih singkat yaitu prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Yenti (2014:303), menyatakan kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2011:57), keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkannya. Dari pengertian tersebut disimpulkan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dari hasil kerja atau prestasi kerja dalam melaksanakan tugas dan perannya. Jika karyawan dapat melaksanakan tugas dan perannya dalam organisasi dengan baik, maka akan dihasilkan kinerja yang optimal, sehingga tujuan organisasi akan semakin mudah untuk tercapai.

Menurut Rivai (2011:14), kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dalam rangka meningkatkan kerja karyawan, maka banyak faktor yang perlu dipertimbangkan dan tidak kalah pentingnya dalam peningkatan kinerja adalah kompensasi. Kompensasi salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan,2011:118). Pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas dari fungsi personalia yang paling kompleks dan juga merupakan satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi organisasi. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan, maka karyawan akan mendapatkan suatu kepuasan tersendiri dalam bekerja. Hal ini didukung oleh pendapat Saifuddin (2010:102) bahwa pemberian kompensasi atau balas jasa dapat diberikan atas dasar kinerja individu, kinerja kelompok maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pemberian kompensasi yang baik dapat mempengaruhi pembentukan kinerja yang baik dalam organisasi. Agar mampu dan mau bekerja dengan baik maka pihak organisasi atau perusahaan harus dapat memberikan kompensasi yang memungkinkan tercapainya kebutuhan atau keinginan karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dan lain-lain dan kompensasi non finansial seperti jatah cuti yang lebih panjang, jam kerja fleksibel

(*flexi time*) dan lain sebagainya bagi karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menjadi pendorong dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian kompensasi memiliki peran yang penting di dalam memperlancar jalannya roda organisasi ataupun perusahaan. Kebijakan kompensasi, baik besarnya susunan maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi yang diberikan harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsentrasi eksternal serta berpedoman pada UU perburuhan. Kompensasi juga dapat memberikan kepuasan kerja dari jabatan karyawan tersebut yang nantinya akan memotivasi karyawan bekerja lebih optimal. Berdasarkan hasil wawancara terdapat fenomena terkait yang ditemukan yakni gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan dirasa tidak sebanding dengan beban kerja karyawan, dimana gaji yang diterima masih dibawah UMK (Upah Minimum Kabupaten) dan fasilitas jumlah komputer yang masih kurang sehingga karyawan bila ingin menggunakan komputer harus bergantian dengan yang lain sehingga menghambat kinerja karyawan,

Hasil-hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2019), Jalil (2018), Albar, dkk (2020), Wati,dkk (2020),Heriyanto (2020) yang menunjukkan hasil bahwa Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan penelitian Suriani,dkk (2018) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain adanya kompensasi, etos kerja karyawan perlu selalu dibangun dan ditingkatkan, karena etos kerja didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok atau institusi. Berdasarkan Hasibuan (2010:13), etos kerja diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang terwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka. Purba (2015:33), mendefinisikan etos kerja adalah “suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka” Etos kerja menentukan penilaian manusia yang mewujudkan dalam suatu pekerjaan”. Hamid (2014:30), memberikan pengertian bahwa etos adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang karyawan.

Menurut Derita (2015:18) etos kerja adalah “seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral”. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi atau suatu komunitas penganut paradigma kerja, mempercayai dan berkomitmen pada paradigma kerja, mempercayai dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut maka semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Berdasarkan uraian, maka dapat disimpulkan, etos kerja adalah sikap pandangan positif terhadap pekerjaan untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal yang didasari oleh nilai dan norma tertentu sebagai panduan tingkah lakunya dalam bekerja. Etos kerja yang tinggi biasanya muncul karena berbagai tantangan, harapan-harapan, dan kemungkinan – kemungkinan yang menarik. Situasi yang demikian dapat membuat manusia itu bekerja dengan rajin, teliti,

berdedikasi, serta bertanggung jawab yang besar. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi selain diperlukan kecakapan dari pimpinan juga sangat dipengaruhi faktor sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Octarina (2015:1051), karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dan positif pasti juga memiliki kinerja baik dan positif pula. Berdasarkan hasil wawancara terdapat fenomena terkait Etos kerja yaitu karyawan terlihat masih kurang disiplin dan kurang tanggung jawab yang ditunjukkan dengan semangat kerja karyawan yaitu masih ada karyawan yang tidak mematuhi SOP saat bekerja seperti halnya pada jam istirahat meninggalkan tempat bekerja dan datang dengan terlambat, mereka menganggap pekerjaan atau tugas pekerjaan dibidangnya bisa dikelola oleh rekan kerja yang masih berada di dalam perusahaan.

Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestiowati,dkk (2019), Gunartin,dkk (2021), Puspitasari (2019), Hermawan (2019), Adam (2019) yang menunjukkan bahwa Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan penelitian Saggy,dkk (2018) menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian pengaruh Kompensasi dan Etos Kerja sangat mendukung demi terciptanya Kinerja Karyawan yang baik dan maksimal. Kinerja karyawan sangat diharapkan selalu mengalami peningkatan, dilihat dari masing-masing individu setiap tahunnya akan ada penilaian, dari penilaian ini akan diketahui seperti apa kinerja yang dihasilkan, hasil dari kinerja karyawan Kantor Bersama Samsat Karangasem setiap tahunnya memang mengalami peningkatan namun masih dibawah dari target yang seharusnya dicapai setiap tahunnya. Menurut

penelitian terdahulu, pengaruh kompensasi dan etos kerja memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bersama Samsat Karangasem”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bersama Samsat Karangasem?
2. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bersama Samsat Karangasem?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bersama Samsat Karangasem.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bersama Samsat Karangasem.

1.4 Manfaat Penelitian

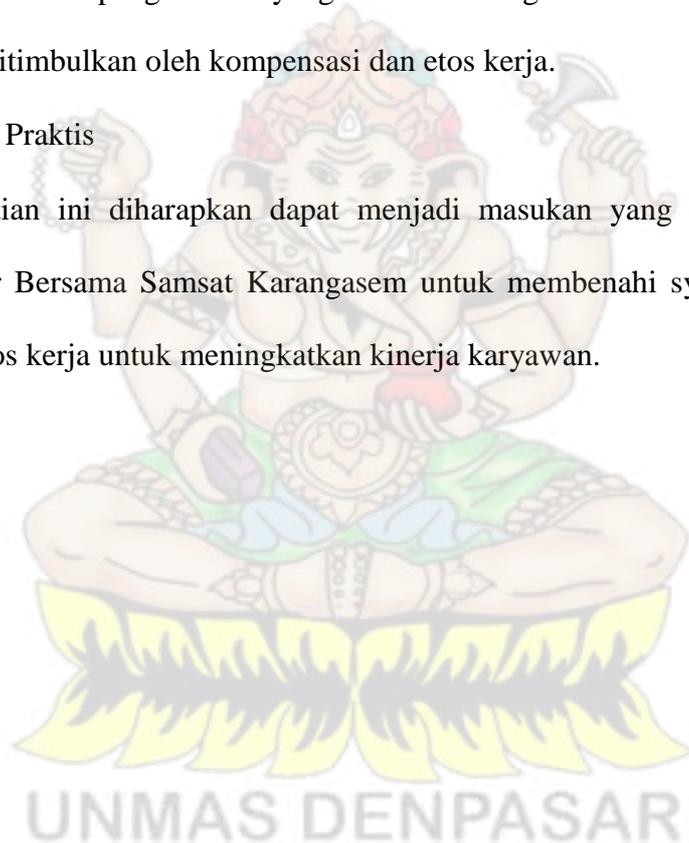
Adapun manfaat hasil yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian teori dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, diharapkan juga dapat memperluas wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan masalah kinerja karyawan yang ditimbulkan oleh kompensasi dan etos kerja.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang positif oleh pihak Kantor Bersama Samsat Karangasem untuk membenahi system kompensasi dan etos kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Grand Theory (Teori Utama)

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Teori *Goal-Setting Theory* dipelopori pertamakali oleh Dr.Edwin Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Dalam Quick (1979) memandang *goal-setting theory* sebagai Teknik untuk meningkatkan kinerja. Menurut Setiawan (2017) Goal setting teory adalah sebuah teori kognitif dengan dasar pemikiran bahwa setiap orang memiliki suatu keinginan untuk mencapai hasil spesifik atau tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya dan sebagai faktor penarik serta pendorong seseorang menjadi karyawan yang sukses.Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenagannya kepada organisasi dan sebagai kontrak prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Dengan

demikian kompensasi mempunyai peran yang cukup penting didalam memperlancar jalannya roda organisasi atau perusahaann, Hasibuan (2017:119).Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagi imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sutrisno (2015:187), kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2015:181), mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi menurut Hariandja dalam Suwati (2013) adalah keseluruhan balas jasa yang diterima karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Dapat dikatakan yaitu kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan atas kinerja yang telah dicapai.

2.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Yani (2012:142) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

- a. Kompensasi Finansial Langsung (*Direct Compensation*) adalah upah atau gaji tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.
 - b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (*Indirect Compensation*) adalah imbalan diluar upah tetap seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pension, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.
2. Kompensasi non finansial
- Kompensasi non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang.
- Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu ;
- a. Berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang) peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai symbol status.
 - b. Berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan sebagainya.

2.2.3 Tujuan Dan Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah :

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya

dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan harus membayar kompensasi.

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dengan pemberian kompensasi

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Sedangkan menurut Handoko tahun 2001 (dalam Widodo,2015:157), tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Memperoleh personalia yang *qualified*.
- b. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang.
- c. Menjamin keadilan.
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan.
- e. Mengendalikan biaya-biaya.
- f. Memenuhi peraturan-peraturan legal.

Menurut Hasibuan (2017:122), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

1. Asas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.

2. Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya.

Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi finansial harus diperhatikan bahwa kompensasi finansial dapat mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya. Hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya. Oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya.

Menurut Hasibuan (2012:127) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencarian 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.

2. Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan

Bila kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. 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.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup atau *Cost of Living*

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika Pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan

keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji atau kompensasinya lebih kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Bila kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah lebih kecil karena terdapat pengangguran (*Disquieted unemployment*).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit atau sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya (finansial, kecelakaannya) kecil, maka upah atau balas jasanya relatif rendah

2.2.5 Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi karyawan tentu berbeda-beda Veithzal Rivai (2011:358) mengemukakan secara umum indikator kompensasi finansial yaitu :

- 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- 2) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

- 3) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 4) Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan.
- 5) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- 6) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Menurut Rivai (2011:358) Kompensasi Non Finansial dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Kompensasi Non Finansial Berkaitan Dengan Kepuasan Kerja

Pekerjaan adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya yang telah diberikan padanya. Karyawan akan menerima kompensasi non finansial apabila telah melakukan pekerjaannya dengan baik berupa kepuasan kerja dengan melakukan pekerjaan yang dirasa tepat bagi karyawan tersebut.

 - a. Peluang promosi merupakan peluang untuk perpindahan karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi.
 - b. Prestasi kerja, hal inilah yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja.
2. Kompensasi Non Finansial Berkaitan Dengan Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan pekerjaan adalah kondisi suatu lingkungan dalam perusahaan dimana para karyawan melakukan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Adapun lingkungan pekerjaan tersebut antara lain :

- a. Nyaman dalam bertugas maksudnya yaitu tempat kerja seorang karyawan yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehari-hari.
- b. Bersahabat dan mempunyai Teman kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat kerja dari karyawan tersebut, karena akan membantu penyelesaian pekerjaan apabila keeratn hubungan dengan teman kerja terjalin dengan baik sehingga akan mudah cepat selesai.
- c. Kondusif adalah kondisi yang tenang atau lebih mudah diartikan. Atau suatu kondisi yang tidak semrawutan dan mendukung untuk terjadinya suatu aktivitas atau tujuan tertentu. Contohnya suasana kerja yang kondusif tentunya akan sangat membantu kelancaran proses bekerja.

2.3 Etos Kerja

2.3.1 Pengertian Etos Kerja

Hamid (2014:30), memberikan pengertian bahwa etos kerja adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang karyawan. Kemudian ia mengatakan bahwa etos berada pada lingkungan etika dan logika yang bertumpuk pada nilai-nilai dalam hubungannya pola-pola tingkah laku dan rencana-rencana manusia. Etos memberi warna dan penilaian terhadap alternatif pilihan kerja, apakah suatu pekerjaan itu dianggap baik, mulia, terpendang, salah dan tidak dibanggakan. Menggunakan kata etos kerja dalam arti yang luas, yaitu

pertama sebagaimana sistem tata nilai mental, tanggungjawab dan kewajiban. Akan tetapi perlu dicatat bahwa sikap moral berbeda dengan etos kerja, karena konsep pertama menekankan kewajiban untuk berorientasi pada norma sebagai patokan yang harus diikuti, sedangkan etos ditekankan pada kehendak otonom atas kesadaran sendiri, walaupun keduanya berhubungan erat dan merupakan sikap mental terhadap sesuatu.

Pengertian etos tersebut, bahwa antara satu dengan yang lainnya memberikan pengertian yang berbeda namun pada prinsipnya mempunyai tujuan yang sama yakni terkonsentrasi pada sikap dasar manusia, sebagai sesuatu yang lahir dari dalam dirinya yang dipancarkan ke dalam hidupnya.

Kerja secara etimologi diartikan (1) sebagai kegiatan melakukan sesuatu, (2) sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Etos kerja menurut Abdullah (2014:10), adalah “alat dalam pemilihan”. Definisi yang dikemukakan tersebut lebih meletakkan manusia sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai keistimewaan tersendiri, diantaranya adalah kemampuan untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini terkandung pula makna bahwa manusia adalah makhluk yang mempunyai keharusan untuk bekerja dan merupakan hal yang istimewa yang tidak dimiliki oleh makhluk lain.

Kata etos didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok atau institusi. Menurut Sinamo (2011:55) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan dan fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang

integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari prinsip-prinsip yang mengatur, nilai – nilai yang menggerakkan, sikap – sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama pikiran dasar, kode etik, kode moral dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Menurut Derita (2015:18), etos kerja adalah “seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja integral”. Menurutnya jika seseorang, suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut maka suatu itu akan melahirkan sikap perilaku kerja mereka yang khas.

Purba (2015:33), mendefinisikan etos kerja adalah “suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka”. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan”.

Melalui berbagai pengertian diatas baik secara etimologis maupun praktis dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan yang mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Secara umum etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu sebagai seorang pengusaha atau manajer.

2.3.2 Manfaat Etos Kerja

Menurut Ajeng (2016:21), beberapa manfaat etos kerja yang dapat diperoleh diantaranya :

- a) Menciptakan suasana kerja yang nyaman.

Ketika dalam lingkungan kerja yang telah membudayakan etos kerja yang tinggi maka pastinya semua yang terlibat dalam lingkungan kerja tersebut akan memberikan tanggung jawabnya dengan baik, segala tugas dan pekerjaan yang dilakukan pun pastinya juga bisa tepat waktu sehingga, ketika semua orang telah melakukan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai dengan target maka suasana kerja pun akan terasa sangat nyaman.

- b) Dapat menciptakan kekompakan dalam bekerja.

Bila dibayangkan saat bekerja dengan orang lain, yang satu memiliki etos kerja yang tinggi sementara satunya lagi malas-malasan. Jika hal ini merupakan sebuah tugas kelompok yang membutuhkan suatu kerja sama, maka pastinya pekerjaan tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Sebaliknya jika semua anggota memiliki etos kerja yang sama-sama tinggi, maka bisa dipastikan kelompok kerja tersebut bisa kompak dan harmonis, dan secara otomatis pekerjaan pun akan selesai dengan baik dengan hasil yang memuaskan.

- c) Dapat meningkatkan kerjasama.

Ketika semua orang memiliki etos kerja yang sama-sama tinggi, maka semuanya pasti akan sama-sama menyelesaikan tugasnya dengan baik. Mereka akan menyadari tanggung jawabnya masing-masing dengan sangat baik, sehingga tidak akan ada lagi yang namanya saling

menggantungkan orang lain, sementara satunya malah leha-leha sehingga jika semua orang memiliki etos kerja yang tinggi, bukan hal yang mustahil akan dapat meningkatkan kerjasama antar pekerja.

d) Meningkatkan produktivitas

Bukan menjadi hal yang mustahil jika suatu produktifitas akan meningkat tatkala semua pekerjaan memiliki etos kerja yang tinggi. Karena dengan memiliki etos kerja yang tinggi, maka masing-masing pekerja akan sangat bergairah dalam bekerja, bekerja keras, bertanggungjawab, bersemangat dan saling berlomba-lomba untuk menghasilkan segala sesuatunya dengan maksimal serta tepat waktu.

2.3.3 Penyebab Etos Kerja

Pada dasarnya ada beberapa penyebab etos kerja masyarakat Indonesia Rahardjo (2010:86), diantaranya :

- a) Banyaknya pekerja yang hanya lulusan SD, SMP dan SLTA di negara Indonesia masih banyak sekali tenaga-tenaga kerja yang memiliki pendidikan rendah.
- b) Mutunya kurang dari standar

Sudah lumrah di dengar bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan Indonesia selalu dipandang memiliki SDM yang rendah yakni karena penduduk Indonesia yang memiliki etos kerja yang rendah. Namun mengapa di zaman yang semakin modern ini SDM Indonesia dipandang memiliki etos kerja yang rendah. Etos kerja masyarakat bangsa Indonesia sangat ditentukan oleh perubahan ekonomi, politik sosial dan

budaya. Selain itu, masyarakat Indonesia terdiri dari berbagai ragam, etnis dan suku bangsa yang tersebar diseluruh nusantara.

c) Budaya

Buruknya etos kerja di Indonesia terlihat dari bidang birokrasi, dimana untuk duduk di jabatan tertentu harus menyogok, yang mencerminkan etos kerja yang mengutamakan jabatan demi uang dan kekuasaan daripada prestasi, pelayanan public dan produktivitas (Manullng, 2010:22).

d) Sejarah Bangsa Indonesia

Pada masa dahulu nenek moyang masyarakat Indonesia sesungguhnya merupakan orang yang sangat ulet dan rajin serta terampil. Namun pada era berikutnya etos kerja masyarakat Indonesia mengalami kemunduran. Hal ini salah satunya disebabkan oleh keberadaan sumber daya alam Indonesia yang melimpah ruah dan kesadaran iklim yang memiliki hanya dua musim yaitu musim hujan dan musim kemarau menimbulkan masyarakat Indonesia tidak perlu bekerja keras dalam pemenuhan kehidupannya. Namun dikarenakan etos kerja yang kurang baik mengakibatkan Indonesia sampai saat ini menjadi negara yang berkembang.

e) Serta Pemerintah dan kebijakan yang diambil dalam melayani kebutuhan masyarakat masih jauh dari optimum. Setiap individu selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Fasilitas hidup yang canggih dan lengkap, belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi tanpa kualitas pegawai yang akan

memanfaatkan fasilitas tersebut. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya pegawai yang handal dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, kedisiplinan dan lainnya.

2.3.4 Fungsi Etos Kerja

Etos kerja berfungsi sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakinin seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka yang ditunjukkan secara khas (Sinamon,2011:24).

2.3.5 Indikator – Indikator Etos Kerja

Salamun,dkk (2012:26) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya:

1. Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang diinginkan. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

2. Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak dari sanksi-sanksi.

3. Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunaan dan kesungguhan.

5. Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti mengembangkan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

6. Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan atau jenuh, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja diantaranya, *skill*, motivasi, disiplin kerja, keberadaan pekerjaan yang

mereka lakukan, imbalan atau insentif, hubungan mereka dengan organisasi dan masih banyak lagi faktor lainnya. Organisasi atau perusahaan kinerjanya lebih tergantung pada kinerja dari individu tenaga kerja. Ada banyak cara untuk memikirkan tentang jenis kinerja yang dibutuhkan para tenaga kerja untuk suatu perusahaan agar dapur berhasil diantaranya dengan mempertimbangkan tiga elemen yaitu : produktivitas, kualitas dan pelayanan.

Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dari pendapat beberapa ahli mengenai pengertian kinerja bahwa 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. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaiman

suatu organisasi itu berjalan kearah yang benar atau hanya berjalan di tempat saja.

2.4.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Wirawan (dalam Purnami, 2014) menyatakan bahwa dimensi kinerja yaitu (1) hasil kerja yang meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, (2) perilaku kerja yang terdiri dari inisiatif dalam mengembangkan ide-ide, konsistensi karyawan terhadap perusahaan, dan ketelitian dalam bekerja. (3) sifat pribadi yang meliputi kepemimpinan, kejujuran dalam bekerja dan kreatifitas.

Menurut August W. Smith dalam Sedarmayanti (2019:51) dimensi dan indikator kinerja adalah (1) *Quality of work* (kualitas pekerjaan) adalah kualitas pekerjaan dan kesesuaian hasil dengan standar pekerjaan. (2) *Promptness* (kecepatan) adalah penyelesaian tugas tepat waktu dan pekerjaan tercapai sesuai dengan target. (3) *Initiative* (prakarsa) adalah memberikan ide-ide untuk menunjang tercapainya tujuan dan mampu memanfaatkan waktu luang. (4) *Capability* (kemampuan) adalah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan tepat menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi. (5) *Communication* (komunikasi) adalah mampu berkomunikasi baik dengan atasan atau pimpinan dan sesama rekan kerja.

Ayun (2011) menyatakan bahwa dimensi dalam mengukur kinerja yaitu (1) hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kualitas dan kuantitasnya. (2) perilaku kerja

adalah perilaku yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, disiplin, loyalitas dan ramah terhadap pelanggan. (3) sifat pribadi adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Disisi lain. Rao (dalam Yusuf, *et al.* 2014) menyatakan bahwa dimensi dalam mengukur kinerja yaitu (1) hasil kerja meliputi kualitas dan kuantitas kerja, efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas (2) kualitas pribadi yang meliputi kecakapan penguasaan pekerjaan, menyelesaikan tugas dan pekerjaan, keterampilan dalam melaksanakan tugas dan wawasan mengenai pekerjaan.

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan meliputi : perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi (Mangkunegara,2017:15).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah (Mangkunegara,2017:67).

1. Faktor kepemimpinan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Artinya pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan

terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor kepemimpinan

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya, jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Kinerja merupakan suatu konstruktor multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut diantaranya : (Sjifri dan Aida, 2016:155).

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

- e. Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan kondisi lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu karyawan maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

2.4.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (performance operasional) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, kurang adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut akan dapat diketahui bagaimana kinerja karyawan sesungguhnya.

Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012) yaitu “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.” Abdullah (2014) memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat

disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses pengevaluasian serta suatu gambaran deskripsi yang secara periodik dan sistematis tentang tenaga kerja.

Manfaat pelaksanaan penilaian kinerja karyawan diantaranya:
(Fahmi Irham, 2016: 67)

1. Mengelola operasional organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi, evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari seseorang serta organisasi bersangkutan.

2.4.5 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang dapat mengukur variabel kinerja karyawan adalah:
(Wilson Bangun: 2012:234)

1) Kualitas kerja

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

2) Kuantitas kerja

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

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik tertentu yang berbeda, ada beberapa pekerjaan yang menargetkan waktu sehingga harus diselesaikan tepat waktu. Bila pekerjaan tidak diselesaikan tepat pada waktunya akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, maka akan mengurangi kualitas pekerjaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Semakin baik kehadiran karyawan pekerjaan dalam sebuah pekerjaan akan lebih efisien karena setiap karyawan memiliki tanggung jawab dan peranan masing-masing.

5) Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.

6) Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

2.5 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan khususnya dalam penelitian ini adalah bergantung pada perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian manajemen kompensasi yang efektif Ibojo & Asabi, (Wartini dan Imaniyati,2016:194). Kompensasi juga berperan sebagai *predictor* dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun begitu tidak berarti pemimpin yang dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan tetapi membutuhkan kompensasi yang wajar dan adil sehingga memicu peningkatan performa karyawan. Purnamasari, dkk (2019), Jalil (2018), Albar, dkk (2020), Wati,dkk (2020),Heriyanto (2020) yang menunjukkan hasil bahwa Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

2. Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini etos kerja di definisikan sebagai semangat kerja yang ada pada diri seseorang yang mempunyai penghayatan nilai yang ada pada diri seseorang yang mempunyai penghayatan nilai yang ada dalam masyarakat. Etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap seseorang karyawan yang ditunjukkan dalam bekerja dan etos kerja mempengaruhi prestasi kerja setiap karyawan (Suriansyah,2015:100).

Menurut penelitian terdahulu etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pentingnya etos kerja bagi karyawan menyebabkan variabel ini wajib dijadikan salah satu variabel penting dalam memotivasi karyawan dalam suatu organisasi untuk bekerja. Etos kerja yang tinggi juga merupakan salah satu patokan karyawan yang berkinerja tinggi. Menurut Octarina (2015:1051), karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dan positif pasti juga memiliki kinerja yang baik dan positif pula.

Etos kerja yang baik dalam instansi dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam instansi, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam instansi termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku di pengaruhi oleh etos kerja yang ada di instansi.

Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian karyawan dengan tempat dan rekan kerja. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan

sungguh – sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal – asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya. Dengan menerapkan sikap dapat menyesuaikan diri dan kepribadian tersebut maka seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan juga kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa suatu etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai.

Kemampuan pegawai dalam memahami pentingnya etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki untuk setiap karyawan karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap karyawan. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

2.6 Hasil Penelitian Terdahulu

1. Puspitasari (2019), penelitian ini menggunakan objek pengaruh etos kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanwa Engineering Indonesia. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil variabel etos kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sanwa Engineering Indonesia.
2. Jalil (2018) penelitian ini menggunakan objek Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Candana Putra

Nusantara yang menggunakan analisis data regresi linier berganda menyatakan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan

3. Albar,dkk (2020) penelitian ini menggunakan objek pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020) Hasil data tersebut telah diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas dan heterodaksitas, metode analisis dan data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.Hipotesis kedua yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ketiga yaitu kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hipotesis keempat kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Dinas Perhubungan Kota Makassar. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tersebut di terima.
4. Wati,dkk (2020), dalam penelitiannya ini pengaruh kompensasi Terhadap Etos Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Retailindo menggunakan korelasi antar variabel dengan menggunakan analisa model dan uji hipotesis dengan membandingkan t statistik dengan t tabel. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan anantara 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.

5. Heriyanto (2020), dalam penelitiannya ini menggunakan objek pengaruh kompensasi dan terhadap kinerja karyawan PT Indoraya Internasional yang menggunakan analisis data regresi linier berganda menyatakan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT Indoraya Internasional.
6. Suriani,dkk (2018). Objek penelitian ini yaitu pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado dengan menggunakan analisis data uji asumsi klasik, uji validitas, uji normalitas dan reliabilitas. Adapun hasil dari penelitian adalah hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.
7. Lestiowati, dkk (2019), penelitian ini menggunakan objek pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur.
8. Gunartin,dkk (2021) dengan objek penelitiannya adalah Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini etos kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 43,1%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,628 > 2,002$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 40,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,311 > 2,002$). Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,939 + 0,395X_1 + 0,360X_2$. Kontribusi pengaruh sebesar 53,0%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($32,194 > 2,770$).

9. Puspitasari (2019), penelitian ini menggunakan objek pengaruh etos kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanwa Engineering Indonesia. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil variabel etos kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sanwa Engineering Indonesia.
10. Hermawan (2019) dengan objek penelitiannya adalah Analisis Pengaruh Etos Kerja, Stres Kerja Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Packing Texturizing III PT. Asia Pacific Fibers Tbk). Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 16 for windows. Etos kerja, stres kerja dan hubungan interpersonal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
11. Adam (2019) dalam penelitiannya ini menggunakan objek Pengaruh Kepribadian Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikaparmindo Putramas Cabang Medan dengan menggunakan analisis

regresi linier berganda . Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa kepribadian (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan ,etos kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

12. Saggy, dkk (2018), dalam objek penelitiannya pengaruh iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero). Penelitian ini menggunakan metode analisis data uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik dengan hasil penelitian yaitu secara simultan iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial iklim organisasi dan etos kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung.