

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan perusahaan lain maupun untuk tetap mempertahankan perusahaan. Salah satu cara perusahaan untuk dapat bertahan salah satunya dengan meningkatkan kinerja perusahaan yaitu membuat kebijakan manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Veronika (2021) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal yang perlu diperhatikan sebuah organisasi untuk dapat meningkatkan kinerjanya salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Suaryansyah (2021), kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat dipengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah-ubah. Kinerja merupakan melakukan sesuatu kegiatan serta menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang didapat, sesuai standar yang ditetapkan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa

faktor seperti, disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Yanthi (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah faktor yang dapat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu kondisi tertib dalam kegiatan yang ada dalam organisasi dimana karyawan yang ada didalam organisasi haruslah menaati dan melakukan peraturan-peraturan organisasi baik secara tertulis atau pun tidak tertulis dengan adanya disiplin yang baik nantinya pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan peraturan yang berlaku maka akan menghasilkan hasil yang maksimal sesuai yang diharapkan oleh organisasi. Dalam menjalankan pekerjaan karyawan harus memiliki kepatuhan akan peraturan organisasi supaya tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan adanya disiplin kerja baik diharapkan nantinya dapat meningkatkan produktifitas dalam bekerja. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki jiwa kedisiplinan yang tinggi. Agar nantinya organisasi dapat berjalan dengan baik dan dapat menyejahterakan bagi organisasi tersebut dan anggota organisasi. Agusalim (2019) berpendapat disiplin kerja adalah sikap untuk mematuhi dan menaati peraturan yang ada, dengan adanya rasa kerelaan dan kesediaan akan peraturan yang ada di sekitarnya.

Kompensasi merupakan suatu tindakan sebuah perusahaan untuk memberikan fasilitas bagi karyawannya, yang berupa gaji, bonus, ataupun hadiah, yang bertujuan untuk memberikan motivasi bagi karyawan untuk memiliki kinerja yang baik. Menurut Putra (2022), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung

yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala bentuk pembayaran/imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Setiap karyawan pasti memiliki motivasi masing-masing untuk bekerja di sebuah perusahaan. Demi kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik maka perusahaan harus memberikan motivasi tambahan bagi karyawannya baik berupa finansial ataupun non-finansial. Menurut Primayanti (2021), motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan kinerja karyawan adalah Cok Konfeksi. Cok Konfeksi terletak di Jl. Nusa Indah No. 79, Sumerta, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar. Cok Konfeksi merupakan garmen terbesar yang berada di Bali dengan tenaga jahit yang handal dan proses produksi yang cepat dan terjamin. Belakangan ini karyawan yang bekerja pada Cok Konfeksi mengalami penurunan kinerja, hal ini dapat dilihat pada target dan realisasi penjualan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Penjualan
Cok Konfeksi Denpasar
Januari - Desember 2022

Bulan	Target Penjualan	Realisasi	Persentase Ketercapaian
Januari	Rp 600.000.000	Rp 425.000.000	70,8%
Februari	Rp 600.000.000	Rp 375.000.000	62,5%
Maret	Rp 600.000.000	Rp 400.000.000	66,7%
April	Rp 600.000.000	Rp 375.000.000	62,5%
Mei	Rp 600.000.000	Rp 285.000.000	47,5%
Juni	Rp 600.000.000	Rp 780.000.000	100,3%
Juli	Rp 600.000.000	Rp 780.000.000	100,3%
Agustus	Rp 600.000.000	Rp 560.000.000	93,3%
September	Rp 600.000.000	Rp 525.000.000	87,5%
Oktober	Rp 600.000.000	Rp 425.000.000	70,8%
November	Rp 600.000.000	Rp 600.000.000	100%
Desember	Rp 600.000.000	Rp 570.000.000	95%
Total			957,2%
Rata-Rata			79,77%

Sumber: Cok Konfeksi Denpasar, (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan perkembangan tingkat pendapatan pada Cok Konfeksi Denpasar tahun 2022 belum tercapai secara maksimal. Pencapaian pendapatan pada Cok Konfeksi Denpasar berfluktuasi naik turun. Dimana tingkat penjualan yang mencapai target hanya pada bulan juni dan juli dengan persentase 100,3% dan november dengan persentase sebesar 100% dari target yang sudah ditentukan. Sedangkan sebagian besar pada bulan-bulan lainnya masih belum bisa mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan dikarenakan sebagian besar penjualan belum mencapai target yang ditentukan pada bulan

januari-desember tahun 2022.

Permasalahan kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar berkaitan dengan absensi. Sistem absensi yang bertujuan untuk menilai tingkat kedisiplinan karyawan. Tingkat absensi karyawan di Cok Konfeksi Denpasar pada tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan
Cok Konfeksi Denpasar
Januari - Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Hari Kerja Seharusnya (hari)	Absensi (hari)	Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentasi Absensi
(1)	(2)	(3)	$(4) = (2) \times (3)$	(5)	$(6) = (4) - (5)$	$(7) = (5) : (4) \times 100\%$
Januari	44	26	1.144	39	1.105	3,4%
Februari	44	26	1.144	228	916	2%
Maret	38	21	789	82	707	10,3%
April	38	26	988	79	909	8%
Mei	38	24	912	35	877	3,8%
Juni	38	26	988	34	954	3,4%
Juli	38	26	988	28	960	2,8%
Agustus	40	26	1.040	56	984	5,3%
September	43	26	1.118	48	1.070	4,3%
Oktober	45	25	1.125	47	1.078	4,1%
November	45	26	1.170	51	1.119	4,3%
Desember	47	26	1.222	57	1.165	4,6%
Jumlah		304	12.628	784	11.844	52,9%
Rata-rata		25,3	1.052	65,3	987	4,4%

Sumber: Cok Konfeksi Denpasar, (2022)

Dari tabel 1.2 diatas dilihat bahwa absensi karyawan Cok Konfeksi Denpasar pada bulan Januari – Desember tahun 2022 berfluktasi setiap bulan dengan persentase terkecil 2% sampai terbesar 10,3% dan memiliki tingkat rata-rata 4,4%. Putra (2021) menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen perbulan

bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja karyawan. Mengacu pada pedoman tersebut, rata-rata tingkat absensi karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar dapat dikatakan kurang baik, karena melebihi 3%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar masih perlu ditingkatkan dikarenakan akan berdampak pada hasil kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa selain permasalahan disiplin kerja, terdapat pula permasalahan mengenai kompensasi yakni sebagian besar karyawan menyatakan kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja, uang lembur tidak sesuai dengan jam kerja lembur sesungguhnya. Maka dapat dikatakan bahwa kompensasi di perusahaan kurang memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan. Permasalahan motivasi juga terjadi di Cok Konfeksi Denpasar yaitu jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja. Selain itu hasil pemberian motivasi masih dirasakan kurang optimal hal ini didasarkan pada kurang efektifnya sistem pemberian kompensasi yang kurang baik. Motivasi kerja karyawan muncul karena adanya kebutuhan sehingga harus tetap bekerja untuk memperoleh pendapatan, akan tetapi tingkat pendapatan yang mereka peroleh juga belum sesuai untuk memenuhi kebutuhan, banyaknya beban kerja dan pekerjaan yang dilakukan terlalu monoton pada akhirnya mengurangi motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini menyebabkan adanya karyawan yang masih sering datang terlambat dan pulang lebih awal. Ketika motivasi

disuatu perusahaan tidak terpenuhi maka karyawan dipastikan tidak akan bekerja dengan maksimal, jadi perusahaan harus sekuat tenaga meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Candra (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. Penelitian ini menemukan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian oleh Risma (2022), Shihab (2022), Sopandi (2022), dan Hidayati (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkatnya disiplin kerja karyawan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muna (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Lkm Demak Sejahtera) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian oleh Irawan (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkat tidaknya disiplin kerja karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Beberapa penelitian dilakukan oleh Afriyie (2020) dengan judul The Effect Of Compensation On Employees' Performance: A Case Of A Technical University In Ghana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang

diterima sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, dan pegawai dalam bekerja sudah sesuai dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, ketelitian dan tanggung jawab yang perusahaan inginkan. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian oleh Dwianto (2019), Poluakan (2019), Yani (2022), dan Fernos (2023) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ Di Kota Batam. Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian oleh Sangkaen (2019) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi tidak mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Beberapa penelitian dilakukan oleh Chien (2020) dengan judul *The Effect Of Work Motivation On Employee Performance: Empirical Evidence From 4-Star Hotels In Mongolia*. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian oleh Su'adah (2022), Siregar (2022), Tsuraya (2023), dan Saputra (2023) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pemberian motivasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Djaya (2021) dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Kompensasi*. Penelitian

menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian oleh Tanjung (2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti motivasi tidak akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cok Konfeksi Denpasar”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, dapat disimpulkan pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar.

2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang diperoleh dan merupakan aplikasi ilmu-ilmu teori dari penelitian ini dapat memberikan sebuah wawasan yang lebih luas bagi peneliti.

b. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan serta keterampilan di bidang Sumber Daya Manusia khususnya yang mempelajari tentang kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas

Diharapkan dapat memberi informasi yang bermanfaat dan dapat digunakan sebagai referensi penelitian bagi lembaga atau peneliti selanjutnya.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi pihak

perusahaan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh reward, punishment, dan karakteristik individu. Serta dapat memberikan beberapa aplikasi ilmu sumber daya manusia terhadap kinerja di suatu perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Misbahuddin., *et.al*, 2018).

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapainya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konskuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Goal setting theory dalam penelitian ini sebagai dasar melihat hubungan kinerja karyawan sebagai tujuan (goal) yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan melalui kedisiplinan karyawan dalam bekerja untuk mewujudkan tujuan tersebut, pemberian kompensasi yang sesuai untuk

menghasilkan kepuasan pada karyawan yang berdampak pada terciptanya kinerja yang berkualitas serta motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik. Berdasarkan pendekatan goal setting theory keberhasilan karyawan dalam meningkatkan kinerja merupakan tujuan yang ingin dicapai, lalu peranan faktor disiplin kerja, kompensasi serta motivasi kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka semakin tinggi pula pencapaian tujuannya.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Andronicus, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kinerja karyawan. Partika, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Fahraini (2020), disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Berdasarkan peneliti terdahulu maka dapat disimpulkan disiplin kerja adalah kerelaan serta kesadaran dalam diri karyawan untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma dan aturan pekerjaan. Disiplin kerja merupakan suatu kondisi tertib dalam kegiatan yang ada dalam organisasi

dimana karyawan yang ada didalam organisasi haruslah menaati dan melakukan peraturan-peraturan organisasi baik secara tertulis atau pun tidak tertulis dengan adanya disiplin yang baik nantinya pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan peraturan yang berlaku maka akan menghasilkan hasil yang maksimal sesuai yang diharapkan oleh organisasi. Dalam menjalankan pekerjaan karyawan harus memiliki kepatuhan akan peraturan organisasi supaya tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang memengaruhi disiplin kerja menurut Salam (2021), sebagai berikut:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan (goals) dan kemampuan (ability) pegawai ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai dalam bekerja. Dengan kata lain bahwa tujuan pemberian pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sepadan atau sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar bersungguh-sungguh dalam bekerja dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan berperan penting untuk membentuk kedisiplinan pegawai mengingat pimpinan sebagai teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan para pegawai akan terbawa baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (semisal kurang disiplin), maka para pegawai juga pasti akan kurang

disiplin.

c. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

e. Waskat

Waskat (pengawas melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waksat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

f. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan strategis dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang sepadan, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sehingga sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi

hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

h. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua pegawainya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

Sementara menurut Fahraini (2022), faktor yang memengaruhi disiplin kerja, sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

3. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menurut Pohan, *et al.*, (2021) terdapat lima indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.

2. Tata cara kerja

Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Tata cara kerja yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Kesadaran bekerja yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

Sementara indikator disiplin kerja menurut Parwati (2021) terdapat tiga indikator disiplin kerja, yaitu:

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja, yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi perusahaan.

c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor atau produksi berjalan dengan lancar.

2.1.3 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Lestari (2022) menyatakan kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diterima karyawan berbentuk uang sebagai pengganti kontribusi jasa berupa waktu, tenaga, pikiran yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Armanto (2020), kompensasi merupakan kontra persepsi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Sedangkan menurut Heryani (2019), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan.

Berdasarkan peneliti terdahulu maka dapat disimpulkan kompensasi adalah pemberian penghargaan baik finansial maupun non-finansial yang

diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi pemerintah. Dan juga digunakan sebagai motivator atau perangsang oleh instansi dalam meningkatkan prestasi kerja.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Kasmir (2019), ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi, yaitu :

a. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima. Artinya dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan. Ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat tidaknya organisasi buruh akan turut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi “bergaining” karyawan juga kuat. Sehingga akan menaikkan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya.

b. Pengalaman

Pengalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seseorang yang telah bekerja selama 15 tahun tentu berbeda dengan karyawan yang baru bekerja 5 tahun atau 10 tahun. Pertimbangan adalah dengan waktu kerja yang makin lama, maka jasa yang diberikan ke perusahaan juga lebih lama.

c. Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Beban pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi

yang diterimanya. Artinya karyawan yang memiliki beban pekerjaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang lain tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pulak. Demikian pulak sebaliknya bagi mereka yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih kecil maka kompensasinya juga relatif lebih rendah. Faktor lain yang mempengaruhi kompensasi adalah biaya hidup. Di kota-kota besar di mana biaya hidup tinggi, akan menjadikan tingkat kompensasi yang tinggi. Bagaimanapun biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari para karyawan.

d. Jabatan

Kenaikan jabatan tentu akan mampu meningkatkan kompensasinya. Karyawan yang memperoleh jabatan baru, misalnya seorang karyawan memperoleh kenaikan jabatan yang sebelumnya belum memiliki jabatan sekarang diangkat atau memperoleh jabatan sebagai supervisor, maka akan ada tambahan uang jabatan dikomponen penggajiannya.

e. Jenjang kepangkatan atau golongan

Jenjang kepangkatan atau golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang. Misalnya karyawan yang semula memiliki kepangkatan III B dengan gaji pokok Rp 3.000.000 (tiga juta rupiah), jika kepangkatannya naik menjadi III C, maka gaji pokoknya akan naik sesuai aturan perusahaan.

Menurut Hamali (2018), faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil.

b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk jenis kegiatan yang sama, cepat diketahui. Jika tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

c. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang besar pula.

e. Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat

kompensasi yang diberikan pada para karyawan.

f. Peranan Serikat Buruh

Keberadaan serikat kerja yang ada dalam perusahaan dirasakan penting. Serikat pekerja akan menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan.

3. Indikator Kompensasi

Menurut Nuraini (2022), adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Upah dan gaji

Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa uang yang dibayarkan pada periode tertentu.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi Eksekutif yang dibayar mahal.

Menurut Barata (2020) indikator kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

a. Kompensasi bersifat normatif

Kompensasi bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri dari gaji atau upah dan tunjangan tetap seperti tunjangan kesehatan dan hari raya atau keagamaan.

b. Kompensasi bersifat kebijakan

Kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan, tunjangan transpor, bonus, uang cuti, jasa produksi, dan liburan.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sutapa (2023), Motivasi merupakan pemberian atau penimbulan motif, sehingga pengertian motivasi adalah semangat atau dorongan kerja. Kesiediaan seseorang untuk bekerja disebabkan karena adanya dorongan atau motif berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang yang harus dipenuhi dengan bekerja. Harahap (2019), motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu. Prasajo (2021), mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Berdasarkan peneliti terdahulu maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah daya dorong membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Wirajaya (2019), Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern dari karyawan.

1) Faktor intern antara lain :

a. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup menerapkan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak yang kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu mampu mendorong seseorang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk dilakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih

tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, sebab status untuk diakui seorang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- (5) Keinginan untuk berkuasa

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern antara lain:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para

karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi alat yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Dewi (2021) ada lima, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, misalnya kebutuhan untuk makan, minum, dan perlindungan fisik
- b. Kebutuhan rasa aman, misalnya kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan pertentangan
- c. Kebutuhan sosial, misalnya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai
- d. Kebutuhan akan harga diri, misalnya Pengakuan, dihormati, dan dihargai
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, misalnya kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, potensi, dan kebutuhan untuk berpendapat.

3. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut Christian, *et al.*, (2021), indikator motivasi diantaranya sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

b. Keamanan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, dan asuransi kesehatan

c. Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis.

d. Penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

e. Aktualisasi diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan. Ini dapat dilakukan oleh perusahaan.

Menurut Auliyana (2020), terdapat indikator motivasi kerja yang terdiri dari:

a. Kebutuhan akan kekuasaan

Setiap orang memang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, namun

beberapa orang memiliki kebutuhan akan kekuasaan. Kebutuhan ini akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kekuasaan yang diinginkannya. Kekuasaan menjadi salah satu indikator motivasi bekerja karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan kekuasaan tertentu. Misalnya berperan sebagai pemimpin, kekuasaan atas finansialnya sendiri dan lain sebagainya.

b. Kebutuhan untuk berprestasi

Prestasi menjadi salah satu indikasi bahwa seseorang memiliki motivasi bekerja. Hal ini berkaitan erat dengan pengertian kinerja yang merupakan performa dalam mencapai prestasi atau tujuan organisasi.

c. Kebutuhan akan Afiliasi

Manusia memang merupakan makhluk zoon politicon yaitu makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri. manusia melakukan interaksi sosial untuk berbagai kebutuhan, seperti untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya, kebutuhan rasa aman atau lain sebagainya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kasmir (2019:184) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pusparani (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Rokhman, *et al.*, (2022) menyatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu

dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Marpaung, *et al.*, (2020) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan peneliti terdahulu maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi, sehingga tujuan yang akan dicapai dapat terlaksana sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

2. Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Setiap karyawan, baik karyawan perusahaan, karyawan sosial maupun karyawan pemerintah didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut harus dicari faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Subianto (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

1. Kualitas dan Kemampuan Fisik

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.

2. Sarana Pendukung

Terbagi atas 2 golongan, yaitu :

- a. Lingkungan kerja, meliputi teknologi dan cara produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Kesejahteraan karyawan, meliputi sistem pengupahan, jaminan tenaga kerja dan kelangsungan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Syamsuddin (2021), adalah:

- a. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh karyawan, proses karyawan, dan kultur organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan, dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Suartawan (2020), indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Waktu

Waktu yang dimaksud adalah mengenai batas waktu penyelesaian suatu penyelesaian tugas yang apabila karyawan mampu memenuhi penyelesaian tugas sesuai dengan batas waktu yang diberikan, maka kinerja karyawan dapat dinilai baik namun juga dengan mempertimbangkan indikator lainnya

4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam produksi harus lebih kecil atau sesuai dengan biaya yang telah dianggarkan sebelumnya yang artinya bahwa tidak terjadi penambahan biaya produksi yang disebabkan oleh kesalahan ataupun kecelakaan kerja yang dilakukan oleh karyawan perusahaan.

5. Pengawasan

Pengawasan dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya dan apabila terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi atau perbaikan secepatnya.

6. Hubungan Antar Karyawan

Hal yang menjadi fokus dalam kerjasama antar karyawan adalah mengenai kemampuan karyawan dalam mengembangkan perasaan

saling menghargai, niat baik dan perilaku kerjasama antara satu karyawan dengan karyawan yang lain.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Silaloho (2020) ada tiga indikator, yaitu :

a. Ketepatan penyelesaian tugas

Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Kesesuaian jam kerja

Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

c. Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar- besarnya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang kinerja karyawan, sebelumnya sudah pernah dilakukan. Hasil penelitian sejenis yang telah dipublikasikan secara ilmiah digunakan sebagai kajian empiris, adalah sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Hidayati, *et al.*, (2019) dengan judul: Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees (Case Study At The Central General Hospital (Rsup) Dr. Mohammad Hoesin Palembang). Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda

dan hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr.Mohammad Hoesin Palembang). Hal ini berarti semakin baik tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji disiplin kerja sebagai variabel terikat dan kinerja karyawan sebagai variabel bebas serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

2. Penelitian oleh Candra, *et al.*, (2022) dengan judul: Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karya Inti Nusa -Gemilang Medan. Penelitian ini menggunakan analisis data regresi linear berganda. Populasi berjumlah 132 karyawan dan jumlah sampel sebanyak 99 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji disiplin kerja sebagai variabel terikat dan kinerja karyawan sebagai variabel bebas serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, teknik pengambilan sampel dan jumlah sampel yang berbeda.
3. Penelitian oleh Risma, *et al.*, (2022) dengan judul: Pengaruh Disiplin

Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. Penelitian ini memakai metode kuantitatif yang menggunakan jenis deskriptif. Sampel diambil 72 responden menggunakan teknik probability sampling dengan metode proportionate stratified random sampling. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji disiplin kerja sebagai variabel terikat dan kinerja karyawan sebagai variabel bebas. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, dan teknik pengambilan sampel yang berbeda.

4. Penelitian oleh Shihab, *et al.*, (2022) dengan judul: Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang sebanyak 914 karyawan. Sampel penelitian adalah 120 karyawan yang ditentukan berdasarkan rumus rambut dengan teknik probability sampling. Teknik analisis data yang digunakan Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis (Uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja,

maka semakin tinggi kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji disiplin kerja sebagai variable terikat dan kinerja karyawan sebagai variable bebas serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, teknik pengambilan sampel yang berbeda dan jumlah sampel yang berbeda.

5. Penelitian oleh Sopandi (2022), dengan judul: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sewu Segara Primatama Jakarta Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sewu Segar Primatama. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Teknik pengumpulan data adalah angket, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji disiplin kerja sebagai variable terikat dan kinerja karyawan sebagai variable bebas serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

6. Penelitian oleh Afriyie, *et al.*, (2020) dengan judul: The Effect Of Compensation On Employees' Performance: A Case Of A Technical University In Ghana. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Teknik pengambilan sampel acak sederhana digunakan untuk sampel 40 responden dari total populasi 57 Administrator yang 35 menanggapi kuesioner dua puluh item. Tabel frekuensi digunakan untuk menyajikan tanggapan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi yang diterima sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, dan pegawai dalam bekerja sudah sesuai dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, ketelitian dan tanggung jawab yang perusahaan inginkan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji kompensasi sebagai variable terikat dan kinerja karyawan sebagai variable bebas. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, teknik pengambilan sampel yang berbeda dan jumlah sampel yang berbeda.
7. Penelitian oleh Dwianto, *et al.*, (2019) dengan judul: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Jaeil Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana objek dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan Bagian Produksi PT. Jaeil Indonesia. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linier sederhana. Sedangkan data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PT. Jaeil Indonesia, sehingga perusahaan perlu memperhatikan karyawan dengan menyesuaikan kompensasi dengan beban kerja yang ditanggungnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji kompensasi sebagai variable terikat dan kinerja karyawan sebagai variable bebas. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

8. Penelitian oleh Poluakan, *et al.*, (2019) dengan judul: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Up3 Manado. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka mulai dari pengumpulan data, interpretasi data, dan penampilan hasil. Dalam penelitian ini populasi yang diteliti adalah 60 karyawan. Metode analisis yang digunakan analisis regresi linier sederhana dan (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila pemberian kompensasi perusahaan semakin baik, maka hal tersebut akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja demi kemajuan perusahaan menjadi lebih baik. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji kompensasi sebagai variable terikat dan kinerja karyawan sebagai variable bebas serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, teknik pengambilan sampel yang berbeda dan jumlah sampel

yang berbeda.

9. Penelitian oleh Yani (2022), dengan judul: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Rizki Abadi. Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel sebanyak 30 karyawan yang dijadikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner online dengan google form yang dikirimkan kepada responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Rizki Abadi. Hal ini berarti Kompensasi yang diberikan kepada karyawan CV Rizki Abadi sudah dilakukan dengan baik, yaitu adanya pemberian kesempatan dan dorongan kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji kompensasi sebagai variabel terikat dan kinerja karyawan sebagai variabel bebas. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.
10. Penelitian oleh Fernos, *et al.*, (2023) dengan judul: Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel terdiri dari 75 pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang dengan menggunakan total sampling. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, pengujian asumsi klasikal, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bappenda) Kota Padang. Hal ini berarti adanya kebutuhan menjadikan motivasi pada karyawan tersebut untuk mendapatkan kompensasi atas jerih payahnya selama bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan yang diberikan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga karyawannya. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji kompensasi sebagai variable terikat dan kinerja karyawan sebagai variable bebas serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

11. Penelitian oleh Chien, *et al.*, (2020) dengan judul: The Effect Of Work Motivation On Employee Performance: Empirical Evidence From 4-Star Hotels In Mongolia. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 398 karyawan yang bekerja di hotel bintang 4 di Mongolia. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel bintang 4 di mongolia. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji motivasi kerja sebagai variable terikat dan kinerja karyawan sebagai variable bebas. Perbedaan penelitian ini adalah

lokasi penelitian, tahun penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

12. Penelitian oleh Su'adah, *et al.*, (2022), dengan judul: Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Tridharma Kosgoro Kabupaten Dompu). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai/pegawai Yayasan Tri Dharma Kosgoro yang berada di Kabupaten Dompu yang berjumlah 64 orang, dimana sampel dengan penelitian sensus, sehingga seluruh populasi sebanyak 64 responden telah digunakan dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada yayasan Tri Dharma Kosgoro kabupaten Dompu. Hal ini berarti motivasi yang tinggi akan berdampak terhadap kinerja karyawan, hal ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik karyawan yang bekerja di Yayasan Tri Dharma Kosgoro Kabupaten Dompu yaitu orang-orang yang bekerja karena panggilan hati nurani yang tinggi dan luhur dalam membantu memajukan yayasan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji motivasi kerja sebagai variabel terikat dan kinerja karyawan sebagai variabel bebas serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

13. Penelitian oleh Siregar, *et al.*, (2022), dengan judul: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan Ptpn Iii Rantauprapat. Penelitian ini menggunakan jumlah

sampel sebanyak 119 orang bagian Produksi Pengolahan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Total Sampling. Metode pengambilan data adalah skala likert motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Analisis data menggunakan model analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi Motivasi Kerja, maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan. Begitu juga sebaliknya, jika semakin rendah Motivasi Kerja maka semakin rendah juga Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji motivasi kerja sebagai variable terikat dan kinerja karyawan sebagai variable bebas serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

14. Penelitian oleh Tsuraya, *et al.*, (2023), dengan judul: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang, Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang pegawai atau responden pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sebanyak 45 pegawai. Dalam penelitian ini jenis data yang di gunakan adalah data primer dan data sekunder. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan uji t

statistik. Data penelitian dikumpulkan dari hasil responden dan analisis dengan regresi linear dan uji hipotesis. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Hal ini berarti semakin bagus motivasi kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji motivasi kerja sebagai variable terikat dan kinerja karyawan sebagai variable bebas serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

15. Penelitian oleh Saputra, *et al.*, (2023) dengan judul: Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. Penelitian ini menggunakan sampel dengan teknik sampling jenuh sebanyak 50 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan adanya motivasi, kemauan pegawai untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama

mengkaji motivasi kerja sebagai variable terikat dan kinerja karyawan sebagai variable bebas serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

