

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Inggris “*to manage*” yang berarti mengelola suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia merupakan aset dalam suatu organisasi atau organisasi dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sumber daya yang mempunyai tingkat kemampuan dan keterampilan yang baik pula. Dimana dalam mengimplementasikan kemampuan dan keterampilan tersebut tidak luput dari masalah yang dihadapinya baik secara fisik atau psikis yang akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia/karyawan di beberapa perusahaan di anggap sebagai asset, dimana setiap perusahaan selalu berusaha memelihara assetnya tersebut. Semakin berkualitasnya sumber daya manusia di perusahaan tersebut maka semakin tinggi nilai asset nya bagi perusahaan. Untuk hal tersebut dalam melakukan *recruitment* perusahaan akan sangat selektif, calon karyawan baru tersebut harus memiliki kriteria-kriteria yang

telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan bagian yang akan di duduki. Tetapi walaupun perusahaan telah melakukan seleksi yang sangat ketat, kenyataannya hasil yang didapat seringkali tidak sesuai dengan harapan. Maka di beberapa perusahaan sering menerapkan sistem kontrak/percobaan terlebih dahulu agar dapat menilai kemampuan karyawan tersebut. Selain itu perusahaan juga selalu meningkatkan kemampuan bagi karyawannya. Peningkatan kemampuan tersebut dapat berupa penambahan ilmu baru atau *upgrade* dari perkembangan zaman.

Menurut Sedarmayanti (2017:34) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”.

Sementara menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2) menyatakan bahwa : “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan dan pelaksanaan dalam mengatur tenaga kerja secara

efektif dan efisien sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting yang berfungsi sebagai penggerak kegiatan produksi pada sebuah organisasi atau perusahaan. Agar bisa selaras dengan visi dan misi perusahaan Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki beberapa fungsi agar dapat bekerja sebagaimana mestinya.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:6) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya

merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan Pengarahan

Kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan

4. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/ keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaikbaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

b. Tujuan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan sebuah bidang studi yang mempelajari bagaimana peranan serta hubungan manusia yang ada dalam membantu pencapaian tujuan dari organisasi maupun perusahaan.

SDM harus diseleksi. Oleh karena itu perusahaan perlu menerapkan manajemen SDM yang baik demi terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:15) menyatakan bahwa

manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

- 1). Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
- 2). Tujuan Organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.
- 3). Tujuan Fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 4). Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi

perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

2. Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Wibowo dalam Sutrisno (2016:9) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Displin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagi organisasi.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Menurut Wibowo (2017:85) ada beberapa indikator kinerja, yaitu :

a. Tujuan

Tujuan Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah mana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

b. Standar

Standar Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

c. Umpan Balik

Umpan Balik Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e. Kompetensi

Kompetensi Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan

f. Motivasi

Motivasi Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis

g. Peluang

Peluang Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Wirawan (2017:87) ada beberapa dimensi dan indikator dalam penilaian kinerja, yaitu:

1. Hasil kerja yang meliputi kualitas hasil kerja dan kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja meliputi disiplin kerja, inisiatif, ketelitian
3. Sifat pribadi terdiri dari kejujuran dan kreativitas.

C. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. artinya budaya itu

merupakan suatu istilah deskriptif . budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi

Menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.”

Menurut Wahab dalam Tobari (2016 : 49) mengatakan “bahwa Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.”

Budaya Organisasi memberikan kekuatan untuk mendukung kinerja organisasi sehingga dapat tercapai tujuan yang di tetapkan bersama. Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang di ulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang di ikuti oleh individu berikutnya. Dapat pula budaya organisasi adalah norma-norma yang telah di sepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi. Oleh sebab itu budaya organisasi merupakan dasar atau strategi dan taktik dalam menyusun visi-misi untuk mencapai tujuan organisasi yang di tetapkan. Budaya organisasi akan membawa individu satu dengan lain membentuk dan mewarnai perilaku pimpinan dan anggota organisasi sehingga menjadi kebiasaan yang sulit di ubah. Budaya adalah ‘katup pengaman’ untuk mengatur beroperasinya

organisasasi melalui landasan nilai dan keyakinan individu yang kemudian menjadi norma kerja. Budaya organisasi menunjukkan nilai, keyakinan, prinsip, tradisi dan cara sekelompok orang beraktivitas dalam organisasi.

b. Fungsi dan Peranan Budaya Organisasi

Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, brand, yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/target yang ditetapkan.

Menurut Barlett dan Ghosal dalam (Sobirin 2019: 243) peran budaya organisasi sebagai pembentuk identitas diri, perekat yang meningkatkan kohesivitas organisasi, sebagai modal dasar untuk meningkatkan semangat (*morale*) para anggota organisasi dan sebagai *social control* yang mendorong semua anggota organisasi mempunyai komitmen terhadap kemajuan organisasi. Hal ini menunjukkan budaya organisasi tidak bisa berdiri sendiri, budaya organisasi hanyalah salah satu variabel yang memungkinkan perusahaan mempunyai kinerja lebih baik.

Menurut Greenberg dan Baron dalam Priansa (2018;6), budaya organisasi memiliki sejumlah fungsi sebagai berikut :

1. Identitas Budaya memuat rasa identitas suatu organisasi.

2. Pembentukan sikap & perilaku Budaya bertindak sebagai mekanisme alasan yang masuk akal (sensemaking) serta kendali yang menuntun dan membantuk sikap dan perilaku karyawan.
3. Stabilitas Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial karena budaya adalah perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dikatakan dan dilakukan karyawan.
4. Batas Budaya berperan sebagai penentu batas-batas; artinya, budaya menciptakan perbedaan atau yang mmebuat unik suatu organisasi dan membedakannya dengan organisasi lainnya.
5. Komitmen Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.

c. Indikator Budaya Organisasi

Suatu organisasi membutuhkan analisis pada indikator-indikator budaya organisasi untuk mengetahui apa saja, dan seperti apa budaya yang ingin atau telah diterapkan pada suatu organisasi.

Wirawan (2017:129) mengemukakan indikator budaya organisasi sebagai berikut :

1) Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon pegawai atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat di dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat

penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2) Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas, dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

3) Kepercayaan dan filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu misalnya perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai esensi sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari alat produksi, oleh karena itu mereka tidak memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

4) Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi

5) Pelaksanaan seremoni

Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun menurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

D. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi secara umum dapat diartikan sebagai bentuk pemberian yang diberikan kepada karyawan atau pegawai baik dalam berupa uang maupun barang langsung dan tidak langsung sebagai bentuk penghargaan atau *reward* yang diberikan oleh perusahaan. Terdapat banyak ahli yang mendefinisikan kompensasi.

Menurut Hasibuan (2019:198) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Selain daripada itu definisi lain dikemukakan oleh Handoko dalam Sutrisno (2017:102) yang menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Sedangkan menurut Wibowo (2017:289) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

Selanjutnya kompensasi memiliki tujuan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:121) antara lain sebagai berikut:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha/wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatan.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

d. Motivasi

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

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah jika sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat dilihat garis besarnya bahwa kompensasi adalah salah satu bentuk pemberian yang diberikan kepada karyawan atau pegawai oleh perusahaan baik berupa uang ataupun barang langsung maupun tidak langsung sebagai bentuk balas jasa atas kinerja yang telah diberikan kepada

perusahaan dan yang diharapkan dapat meningkatkan lagi kinerja dari pegawai tersebut.

Penjelasan lebih lanjut mengenai kompesasi dijelaskan oleh Mangkunegara & Anwar (2017:85) yang mengklasifikasikan kompesasi kedalam dua bentuk yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, dan kompensasi tidak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

a. Upah dan gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada karyawan secara perjam, perhari dan persetengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanan yang diberikan secara bulanan.

b. Benefit (keuntungan) dan pelayanan

Benefit adalah nilai keuntungan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah untuk ditentukan.

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.

Selanjutnya adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai mana dijelaskan oleh Hasibuan (2019:198) bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

a. 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.

b. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.

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

c. Serikat Buruh / Organisasi karyawan.

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

d. Produktivitas Kerja Karyawan.

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

e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres.

Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah / 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.

f. Biaya Hidup / *Cost of Living*.

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

g. Posisi Jabatan Karyawan.

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

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji / kompensasinya lebih kecil.

i. Kondisi Perekonomian Nasional.

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

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

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

2. Indikator Kompensasi

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, faktor tersebut seakan berhubungan satu sama lain seperti faktor yang berasal dari perusahaan, karyawan, hingga kondisi perekonomian nasional. Kompensasi merupakan elemen hubungan kerja yang penting dan sering menimbulkan masalah dalam industrial.

Indikator Kompensasi menurut Wirawan (2016:109) yaitu sebagai berikut:

a. Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang di terima seorang dari keanggotaanya dalam sebuah perusahaan.

2. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah di laksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifikasi yang di tetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa di sebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for perfomence plan*). Insentif adalah variable penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok,

yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja, ini di rancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktifitas kerjanya.

- b. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Berdasarkan dimensi yang dikemukakan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi dapat di golongan kedalam dua dimensi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung yang didalamnya terdapat gaji yang menjadi salah satu faktor paling dibutuhkan oleh seorang pegawai, bonus yang bisa didapatkan setelah adanya target yang telah dicapai oleh pegawai tersebut dan insentif sebagai bentuk imbalan yang diberikan atas kinerja yang dinilai telah melewati standar yang ditentukan. Serta dimensi berdasarkan kompensasi tidak langsung seperti berupa fasilitas yang bisa didapatkan oleh karyawan tersebut hingga asuransi lainnya

E. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu sikap karyawan yang mentaati peraturan, tata tertib, norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun

yang tidak tertulis. Disiplin kerja sangat penting untuk mendukung pertumbuhan dalam suatu institusi dan digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung akan bekerja dengan baik, konsentrasi dan penuh tanggung jawab, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik cenderung tidak bertanggung jawab, tidak menaati peraturan institusi, dan bekerja tidak sesuai prosedur.

Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Menurut Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Menurut Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan.

Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi

b. Faktor Disiplin Kerja

Helmi dalam Hartatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

1. Faktor Kepribadian Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.
2. Faktor Lingkungan Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah

proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka”.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Wirawan (2015:280) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Integritas

Integritas merupakan suatu sikap konsisten dari karyawan yang dapat membangun kinerja karyawan suatu perusahaan. Integritas dari karyawan berhubungan dengan perilaku dapat dipercaya dalam melaksanakan tugas serta dapat menghormati pimpinan dan rekan kerja.

2. Mematuhi peraturan Peraturan adalah hal-hal apa yang perlu dilakukan ataupun tidak perlu dilakukan. Peraturan yang berlaku di suatu perusahaan harus dipatuhi oleh karyawan, sehingga itu dapat memperlancar jalannya aktivitas kerja.

3. Mematuhi jam kerja Jam kerja berkaitan dengan waktu dimana karyawan dapat datang kerja ataupun pulang kerja.

4. Manajemen waktu Manajemen waktu meliputi hal dalam mempergunakan jam kerja untuk melaksanakan tugas pekerjaan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan skedul kerja

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu ini digunakan sebagai dasar dalam penelitian yang akan dilakukan, yang berguna sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian selanjutnya.

Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai penelitian ini:

Tabel 5

Penelitian Terdahulu

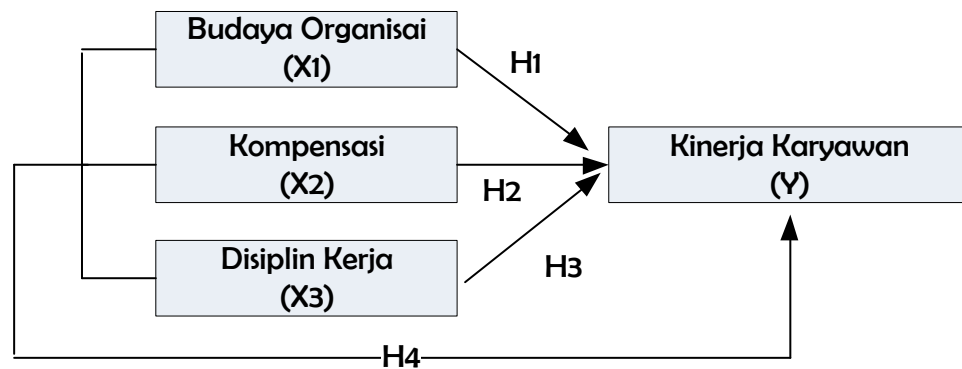
No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Elia Kusuma Winahyu, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini, 2022. Jurnal Manajemen, Vol 14, No 3 (2022) ISSN (Print) <u>2085-6911</u> ISSN (Online) <u>2528-1518</u> . DOI: https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i3.11532	Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan	Regresi linier berganda.	Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Pemberian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Puskesmas Tretep Kabupaten Temanggung
2	Mediana Suryandini , 2021, Soeomo Bisnis Review, Vol. 2 No. 3 (2021) e-ISSN: <u>2723-4908</u> https://doi.org/10.25139/sbr.v2i3.3528 ,	Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas kelautan dan perikanan provinsi Jawa Timur	Analisa SEM	Disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur, Disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan positif terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Eriyadi Eriyadi, Ibnu Hajar, Yusuf Yusuf, Muh Taufik, Vol 6, No 2 (2022) . JUMBO Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi, VOL. 6, NO. 2, 2022, ISSN : 2828-7207, DOI: http://dx.doi.org/10.33772/jumbo.v6i2.23163	Pengaruh Kompensasi Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Konawe	Regresi linier berganda.	Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif signifikan pada kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Konawe.
4	Dian Yuniarti, SS., MM , 2016, Jurnal KApemda Vol. 9 No. 5/ Agustus (2016) ISSN: 1979-5343. DOI: https://doi.org/10.35908/pundi	Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada STISIP Banten Raya	Regresi linier berganda.	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel X1 (Kompensasi), variabel X2 (Budaya Organisasi) dan variabel X3 (Disiplin Kerja) secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja Dosen)
5.	Mutmainna, Lanteng Bustami , Hadrah, 2023, FIPA, e-ISSN 2339-1510 ISSN- 2684-7841 Volume 12 Nomor 02 2023 DOI: DOI : 10.35906/jurman.v8i2.1150	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jas Mulia Palm Oil Mill Di Luwu Utara	Regresi linier berganda	Secara parsial variable Budaya Organisasi dan variable Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja karyawan. Di sisi lain variable Kompensasi tidak berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan
6.	Muspiro , Hairudinor , Agus Febrianto, 2020, Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni 2020 Vol 9, No. 1, ISSN 2541-1403, E-ISSN 2541-187X DOI : http://dx.doi.org/10.20527/jbp.v9i1	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Tiga Daun Kapuas	Analisa SEM .	Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Tiga Daun Kapuas. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiga Daun Kapuas

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
7	Simbolon, S. ., & Simbolon, D. M. . (2023) . <i>Jurnal Manajemen Dan Bisnis</i> , 23(1), 164–174 E-ISSN: 2685-7294 , P ISSN : 1412-0593 Doi : https://doi.org/10.37339/jenius.v5i2.746	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Putra Gilang Mandiri Medan	Regresi Linier Berganda	disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan
8	Nafrian Kharismadi, Yuni Rosdiana, Rini Lestari, 2019 Prosiding Akuntansi Volume 5 Nomor 2, 2019, E-ISSN 2716-0092 DOI: http://dx.doi.org/10.23887/prosiding.v5i2	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PDAM Tirtawening Kota Bandung)	Regresi Linier Berganda	budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9.	Chyntia Hanny dan I Gede Adiputra, 2020, Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 1/2020 Hal: 215-221 e-ISSN 2657-0025 http://dx.doi.org/10.23887/manajerial.v5i2	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta	Regresi Linier Berganda	bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Adrianus Parenden, ST. Hadidjah, 2022 JURNAL JASS Vol 3 No. 1 Januari 2022– pISSN: 2828-6359, eISSN: 2828-6340, Halaman 101-122 DOI : https://doi.org/10.36778/jass.v3i1.207	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara	Regresi liner berganda	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Utara

G. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari variable indepent yaitu Budaya Organisasi (X1) Kompensasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dan memiliki variable Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). sehingga dapat digambarkan seperti pada gambar berikut :



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Kompensasi

X2 : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Karyawan

H1 = Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

H2 = Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

H3 = Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H4 = Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja
terhadap Kinerja Karyawan

I. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:105) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, karena sifatnya masih sementara perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Berdasarkan uraian diatas pada kerangka pemikiran diatas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul, Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill Di Luwu Utara , yang dijelaskan oleh Mutmainna, Lanteng Bustami , Hadrah, 2023, dalam hasil pengujiannya, Secara parsial variable Budaya Organisasi dan variable Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja karyawan. Di sisi lain variable Kompensasi tidak berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan.

H1 : Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Lion Wings.

2. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Tiga Daun Kapuas, yang dijelaskan oleh Muspiro, Hairudinor , Agus Febrianto, 2020, dalam hasil pengujiannya, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Tiga Daun Kapuas.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiga Daun Kapuas.

H2 : Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Lion Wings.

3. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul pengaruh Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang dijelaskan oleh Elia Kusuma Winahyu, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini, 2022, dalam hasil pengujiannya, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Pemberian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Puskesmas Tretap Kabupaten Temanggung.

H3 : Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap K Kinerja karyawan PT Lion Wings.

4. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Kompensasi Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Konawe, yang dijelaskan oleh Eriyadi Eriyadi, Ibnu Hajar, Yusuf Yusuf, 2022, dalam hasil pengujiannya, Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif signifikan pada kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Konawe.

H4 : Budaya Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Wings.