

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam mencapai tujuannya, perusahaan harus dikelola dengan baik dan benar. Bisnis memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen maupun pihak yang membutuhkannya. Oleh karena itu, keberhasilan orang dalam melaksanakan tugasnya menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling menentukan dalam suatu perusahaan. Walaupun sebuah perusahaan memiliki teknologi yang canggih dan modern, hal tersebut tidak akan berjalan tanpa adanya campur tangan manusia sebagai sumber daya. Maka untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian sebuah perusahaan sangat diperlukan adanya kontribusi dari sumber daya manusia yang bisa diartikan sebagai kinerja, kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Kinerja adalah suatu hal yang sangat berpengaruh dalam sebuah perusahaan karena kinerja merupakan bentuk *performance* yang akan mempengaruhi hasil kerja seorang sumber daya manusia. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, faktor komunikasi, faktor kepuasan, faktor pengalaman kerja, faktor kepemimpinan, faktor kedisiplinan, faktor kompensasi, faktor lingkungan kerja, dan faktor motivasi kerja.

Faktor yang paling penting yang mempengaruhi efisiensi, efektivitas, dan adaptabilitas sebuah bisnis dalam mencapai tujuannya adalah manajemen sumber daya manusia. Salah satu peran dalam sumber daya manusia yaitu gaya kepemimpinan, peran seorang pemimpin sangat lah mempengaruhi berjalannya aspek sumber daya manusia. Sebuah perusahaan pasti memiliki seorang pemimpin yang akan mengatur jalannya perusahaan salah satunya mengatur sumber daya manusia, maka untuk itu diperlukan gaya kepemimpinan yang baik dan harus ditunjukkan pemimpin kepada karyawan agar

dapat menjadi contoh yang dapat ditiru oleh karyawannya. Untuk penciptaan kinerja yang efektif dan juga efisien, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dan krusial. Menurut Robbins (2016 : 127) Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses memimpin sebuah kelompok dalam mencapai tujuannya, dan menurut Taryaman (2016 : 7) secara umum dikatakan “Kepemimpinan merupakan sebuah ilmu dan seni dalam mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, dan tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Kemudian dalam sumber daya manusia terdapat juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai sebuah balas jasa atas pekerjaan mereka (Handoko, 2010:122). Kompensasi juga dapat dijadikan sebuah pemicu semangat bagi setiap karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kompensasi tidak hanya di berikan dalam bentuk uang saja, melainkan bisa diberikan kepada karyawan dalam bentuk fasilitas yang dapat menunjang kepentingan karyawan dalam memajukan sebuah perusahaan. Kompensasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya kompensasi karyawan akan lebih memiliki sebuah motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan kompensasi yang rendah maka kesejahteraan karyawan juga akan berkurang dan mengakibatkan penurunan semangat kerja, dan hal tersebut akan menyebabkan adanya kerugian bagi perusahaan dan perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan semestinya. Kompensasi yang diberikan bisa berupa kompensasi finansial yaitu kompensasi berupa gaji atau upah yang dibayar secara tetap, kemudian juga bisa berupa tunjangan, asuransi, dan juga pesangon. Selain kompensasi finansial terdapat juga kompensasi non finansial yaitu kompensasi berupa pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi seperti pemberian jabatan sebagai symbol status, lalu bisa berupa pemberian lingkungan kerja

yang sehat, aman dan nyaman, dan fasilitas yang memadai. Sehingga dengan adanya pemberian kompensasi, kinerja karyawan akan terjamin.

Faktor sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, disiplin kerja adalah hal yang harus ditanamkan pada individu karyawan. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mencapai tujuan perusahaan secara efektif, sedangkan karyawan yang tidak memiliki kedisiplinan dalam pekerjaan akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin adalah sebuah tindakan manajemen sumber daya manusia untuk mendorong para karyawan mematuhi berbagai ketentuan peraturan perusahaan. Peraturan merupakan hal yang sangat diperlukan untuk memberikan sebuah bimbingan dan juga motivasi bagi tenaga kerja dalam menghasilkan tata tertib yang baik dan bersifat jelas untuk kehidupan sehari hari di perusahaan.

PT Bumi Wahyu Jaya Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan besar pengolahan daur ulang limbah perusahaan non logam khususnya limbah – limbah industry tekstil dan selanjutnya akan dijual kembali baik kebutuhan import maupun export. PT Bumi Wahyu Jaya Abadi memiliki beberapa tenaga kerja yang berbagai macam sifat dan karakter, terlihat dari semakin turunnya semangat kinerja karyawan sangat berpengaruh dengan jalannya sebuah perusahaan. Perusahaan ini dipimpin langsung oleh Direktur PT Bumi Wahyu Jaya Abadi yaitu Bapak Wahyu Dwi Antoro. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan ini mengedepankan sistem kekeluargaan belum dikembangkan menjadi sistem yang lebih tertata, sehingga dengan adanya sistem kekeluargaan ini masih banyak kinerja karyawan yang sering menyepelkan dengan tanggung jawabnya.

**Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi**

**Tahun 2018-2021**

Perilaku Kinerja	Target	Tahun							
		2018		2019		2020		2021	
		Nilai Capai	Skor						
Disiplin	10%	100	10	95	9,5	85	8,5	80	8
Tanggung Jawab	10%	90	9	87	8,7	85	8,5	85	8,5
Kerja sama	5%	90	4,5	80	4	80	4	75	3,75
Kepemimpinan	5%	95	4,75	90	4,5	85	4,25	80	4
Prakarsa	5%	85	4,25	80	4	80	4	80	4
Kejujuran	5%	95	4,75	85	4,25	80	4	75	3,75
<b>Hasil Kinerja</b>									
Kuantitas Kinerja	20%	80	16	75	15	75	15	65	13
Kualitas Kerja	20%	75	15	70	14	70	14	65	13
Keterampilan Kerja	20%	80	16	75	15	70	14	60	12
Jumlah	100%		84,25		82,95		76,25		70,00

**Sumber : HRD PT Bumi Wahyu Jaya Abadi**

**Keterangan**

**91 - 100 = Sangat Baik**

**71 - 80,99 = Cukup Baik**

**81 - 90,99 = Baik**

**61 - 70,99 = Kurang Baik**

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan PT. Bumi Wahyu Jaya Abadi. Terlihat bahwa penilaian kinerja pada tahun 2018 termasuk dalam kategori baik, kemudian pada tahun selanjutnya di tahun 2019 kinerja karyawan mengalami penurunan nilai tetapi masih dalam kategori baik. Pada tahun 2020 penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan kembali dengan kategori yang sudah berbeda yaitu kategori cukup baik, dan di tahun 2021 mengalami penurunan yang drastis menjadi kategori kurang baik. Tentunya terdapat beberapa indikator kinerja

yang menjadi penyebab adanya penurunan kinerja karyawan. Adanya penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh kesadaran sumber daya manusia itu sendiri khususnya dalam indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas kinerja dan kualitas kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Kualitas kinerja terjadi penurunan disebabkan oleh adanya beberapa karyawan yang memiliki sumber tingkat pendidikan yang tergolong rendah, terdapat beberapa karyawan yang hanya lulus Sekolah Dasar yang dipekerjakan di perusahaan tersebut. Kemudian kuantitas kerjanya dari tahun ke tahun mengalami penurunan salah satu penyebabnya adalah karyawan yang memiliki umur mendekati pensiun masih dipekerjakan di perusahaan tersebut, maka dari itu banyak karyawan yang sudah berumur tidak bisa melakukan aktifitas pekerjaan dengan kinerja yang lebih cepat.

Kemudian berdasarkan pra survei yang telah dilakukan oleh peneliti berupa wawancara dengan HRD PT Bumi Wahyu Jaya Abadi, berbagai permasalahan factor kinerja karyawan terdapat di perusahaan tersebut. Sebagian karyawan memiliki kedisiplinan yang masih kurang, yaitu terdapat karyawan yang masih datang terlambat, karyawan yang izin tidak bekerja dengan alasan yang tidak jelas, terutama dalam hal absensi kehadiran masih sangat perlu adanya perbaikan dikarenakan banyak karyawan yang tidak melakukan absensi. Kemudian terdapat gaya kepemimpinan yang masih kurang tegas, yaitu tentang pemberian sanksi untuk pelanggaran yang dilakukan. Gaya kepemimpinan sangatlah mempengaruhi performa kinerja karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi, jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang diberikan kepada perusahaan masih terbilang kurang sehingga mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.

**Tabel 1.2 Absensi Kehadiran Karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi  
(2018-2021)**

Tahun	Datang Terlambat	Alpha	Absensi	Presentase Absensi	Jumlah Karyawan
<b>2018</b>	82	16	98	(83 %)	118
<b>2019</b>	73	8	81	(70,4%)	115
<b>2020</b>	90	20	100	(88,4 %)	113
<b>2021</b>	60	10	70	(64 %)	108

**Sumber : PT Bumi Wahyu Jaya Abadi, 2018-2021**

Berdasarkan data tabel 1.2 yang ada diatas, dapat dijadikan sebagai bukti dari adanya data tentang kehadiran karyawan , bahwa kedisiplinan yang terjadi di perusahaan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi dari tahun 2018 hingga tahun 2021 masih mengalami penurunan. Kemudian dapat dilihat setiap tahun selalu ada tenaga kerja yang tidak masuk kerja atau tidak melakukan absensi. Bahkan dalam data tersebut terlihat penurunan jumlah karyawan. Ketidaktertiban yang ada di perusahaan diindikasikan bahwa seorang *human resource development* atau pihak perusahaan kurang menerapkan pemberian sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kinerja. Jumlah karyawan yang keluar juda bisa menjadi indikasi bahwa karyawan kurang memiliki semangat untuk bekerja. Adanya tenaga kerja yang keluar dari perusahaan disebabkan oleh individu karyawan tersebut dengan berbagai alasan, seperti tidak dapat mengurus pekerjaan rumah tangga dan yang kerap menjadi alasan keluar karyawan adalah sakit yang berkepanjangan. Kemudian dalam hal banyak keterlambatan karyawan disebabkan karena adanya gaya kepemimpinan kekeluargaan yang menyebabkan banyak karyawan sedikit menyepelkan maka hal tersebut yang menjadi aspek penurunan disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan karyawan sangatlah penting dalam jalannya sebuah perusahaan, karena juga akan berimbas kepada pekerjaan yang akan dilakukan, apabila karyawan tidak disiplin maka perusahaan juga tidak akan berjalan dengan efektif. Tidak hanya itu, karyawan di PT Bumi Wahyu Jaya Abadi, mereka akan melakukan pekerjaannya dengan baik juga karena adanya sebuah

hal yang dapat memikat yaitu sebuah kompensasi, karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik apabila terdapat kompensasi baik secara finansial maupun finansial. Kompensasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, mereka akan merasa lebih termotivasi dan juga memiliki semangat lebih tinggi apabila ada kompensasi dari seorang pemimpin. Oleh karena itu, penelitian terhadap aspek – aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja sangat penting dilakukan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas. Maka peneliti dapat mengangkat judul untuk sebuah penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bumi Wahyu Jaya Abadi)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Permasalahan yang terjadi dalam perusahaan ini meliputi adanya penurunan kinerja karyawan yang selalu terdapat absensi serta tidak melaksanakan tata tertib aturan perusahaan dengan baik dan benar di PT Bumi Wahyu Jaya Abadi. Dengan berbagai permasalahan yang ada dalam perusahaan di duga faktor gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya rumusan masalah diatas, dapat disimpulkan pertanyaan rumusan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pada gaya kepemimpinan perusahaan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi ?
2. Bagaimana pengaruh pada kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi

3. Bagaimana pengaruh pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi ?
4. Bagaimana pengaruh pada gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bermaksud memiliki tujuan untuk mendapatkan sebuah rancangan yang mendalam dan dapat membuktikan mengenai adanya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan juga disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian yang didasarkan oleh latar belakang dan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan perusahaan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, diharapkan pada penelitian ini bermanfaat bagi peneliti untuk lebih mengetahui wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya pada factor gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan, diharapkan dalam penelitian ini dapat dijadikan sebuah motivasi dan evaluasi untuk perusahaan agar dapat meningkatkan tata cara pengelolaan karyawan dengan baik untuk mencapai kesuksesan sebuah perusahaan.

### 3. Bagi pembaca

Bagi pembaca, diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan dan juga wawasan terhadap pembaca mengenai bisnis textile yang ada di daerah Kabupaten Semarang. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca.

## **1.5 Kerangka Teori**

### **1.5.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Dalam sebuah organisasi, terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk menjalankan pekerjaannya. Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan itu sangat penting, maka perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh adanya factor internal dan eksternal perusahaan. Factor yang mempengaruhi kinerja karyawan juga bisa disebabkan oleh lingkungan sekitar perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik, maka sebuah tujuan dan visi misi perusahaan akan lebih mudah tercapai. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka tujuan perusahaan juga akan sulit tercapai. Oleh karena itu perusahaan harus mengetahui factor – factor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor factor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut para ahli yaitu salah satunya menurut Davis dalam Magkunegara (2017:67) “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Faktor Kemampuan

Factor kemampuan (ability) ini meliputi kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill), atau dengan kata lain berarti bahwa pegawai

yang mempunyai IQ diatas rata rata dengan Pendidikan yang cukup luas untuk jabatan, serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, pegawai kan lebih mudah menapai kinerja yang sesuai dengan perusahaan. Organisasi sangatlah membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ diatas rata-rata dan dalam organisasi tenaga kerja akan ditempatkan ke bidang yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi ini merupakan bentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Salah satunya yaitu berupa sikap mental yang dapat mendorong diri pegawai untuk selalu berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson mengemukakan pendapat bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kemampuan
- 2) Dukungan yang diterima
- 3) Motivasi
- 4) Hubungan dengan organisasi
- 5) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) juga mengatakan beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan :

- 1) Factor Kepemimpinan (*Leadership Factor*), yang ditentukan dengan melihat kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan oleh pihak manager dan juga *team leader*.

- 2) Faktor Personal (*Personal Factors*), faktor ini ditunjukkan oleh adanya tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, serta komitmen individu.
- 3) Faktor Tim (*Team Factors*), faktor ini ditunjukkan oleh adanya kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) Faktor Sistem (*System Factor*), yang ditunjukkan dengan adanya sistem kerja dan juga fasilitas yang diberikan oleh sebuah organisasi.
- 5) Situasi Kontekstual (*Contextual Situational*), dapat ditunjukkan oleh tingginya tekanan dan juga perubahan lingkungan internal dan juga eksternal.

Gaya kepemimpinan termasuk sebuah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah disampaikan oleh Amstrong dan Baron (2017:84) yaitu berupa faktor kepemimpinan. Menurut Rivai (2014:42) “Gaya Kepemimpinan merupakan sekumpulan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan supaya sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat dikatakan sebuah pola perilaku dan juga strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”. Pemimpin harus kompeten yang merupakan kemampuan secara konsisten memberikan tingkat kinerja yang tinggi untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan faktor dari organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah disampaikan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson yaitu pada poin motivasi dan dukungan yang diterima. Seperti yang dikemukakan oleh ahli yaitu Hasibuan besarnya kompensasi itu melukiskan status, pengakuan, dan juga tingkat untuk memenuhi kebutuhan yang dapat dinikmati oleh tenaga kerja dan juga keluarga mereka. Apabila dari kompensasi yang diterima oleh karyawan semakin besar maka jabatan yang diduduki oleh karyawan tersebut juga tinggi, dan semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dimiliki. Oleh karena itu, kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan juga semakin puas.

Disiplin kerja termasuk ke dalam fungsi adanya manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018:6). Menurut Hasibuan (2016:335) Disiplin Kerja merupakan kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun dan terusmenerus bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku serta tidak melanggar peraturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan organisasi, dikarenakan kedisiplinan itu sebagai bentuk Latihan bagi tenaga kerja dalam melaksanakan aturan yang ada pada perusahaan. Jadi semakin tinggi kedisiplinan maka akan semakin tinggi juga produktivitas kerja karyawan dan perusahaan.

Penelitian lain mengenai kinerja karyawan dilakukan oleh Lidya Octafia Rumere, Riane Jonhly Pio, dan Johny Revo Elia Tampi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Manado”. Penelitian tersebut membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang efektif akan mempengaruhi karyawannya supaya dapat komitmen kepada tujuan dan misi organisasi dan menciptakan kinerja karyawan yang sesuai dan mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

Kemudian penelitian mengenai kinerja karyawan dengan variabel independen disiplin kerja yang di lakukan oleh Adie Kurbani berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agro Massiv International Group” mengemukakan hasil penelitian bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan positif dan sedang. Dalam penelitian ini menyebutkan bahwa tenaga kerja harus menyadari pentingnya disiplin kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah di bebaskan sehingga tenaga kerja memiliki rasa tanggung jawab yang telah di berikan perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya kedisiplinan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis memilih variabel independen berupa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja. Ketiga variabel yang dipilih untuk diteliti karena variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja merupakan faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti yang sudah disampaikan beberapa ahli. Selain itu variabel gaya kepemimpinan diambil karena perusahaan tidak hanya perlu seorang pemimpin tetapi perlunya pemimpin yang baik dalam memajemen sumber daya manusia nya, kemudian variabel kompensasi digunakan oleh peneliti sebagai variabel independen karena perusahaan yang diteliti perlu mengedepankan adanya kompensasi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi, dan yang terakhir variabel disiplin kerja digunakan oleh peneliti sebagai variabel independen dikarenakan kedisiplinan yang dilakukan dalam perusahaan yang diteliti juga perlu adanya peningkatan untuk kesejahteraan kinerja karyawan berdasarkan data yang ada. Serta didukung dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Kadek Ary Setiawan dan Ni Wayan Mujiati di Universitas Udayana Bali yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung” dan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian oleh Lidya Octafia Rumere, Riane Jonhly Pio, dan Johny Revo Elia Tampi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Manado” yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan oleh Adie Kurbani berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agro Massiv International Group” yang menunjukkan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

## **1.5.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **1.5.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki sumber daya manusia yang merupakan asset penting dan bergerak menjadi faktor utama yang ada dalam seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, serta harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2017, p.10) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu dan seni dalam menatur sebuah hubungan dan juga peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan dan sumber daya manusia lainnya. Kemudian menurut Mangkunegara (2015), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengkoordinasian terhadap adanya pengadaan, pengembangan, dan juga proses memisahkan tenaga kerja dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. sedangkan menurut Arif Yusuf Hamali (2018, 2) menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah pendekatan yang dinilai strategis dalam keterampilan, pengembangan, motivasi, dan juga manajemen pengorganisasian sumber daya.

#### **1.5.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2017, p.14) peranan manajemen sumber daya manusia meliputi berbagai hal yaitu :

- 1) Melakukan penetapan jumlah kualitas, dan juga penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan dengan job deskripsi, job spesifikasi, dan job evaluasi.
- 2) Menentukan penarikan, seleksi, dan juga penempatan tenaga kerja berdasar asas *the right man the right job*.
- 3) Melakukan penetapan program kesejahteraan karyawan, mengembangkan promosi, dan PHK karyawan.

- 4) Memperhitungkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada zaman yang akan datang.
- 5) Dapat meramal keadaan perekonomian pada umumnya dan mampu mengembangkan perusahaan pada bidangnya.
- 6) Memonitor secara cermat UU perburuhan dan juga bijaksana dalam memberikan balas jasa perusahaan yang sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan dan pengembangan teknik serta serikat buruh.
- 8) Melakukan pemberian Latihan, Pendidikan, dan juga penilaian kepada para karyawan.
- 9) Menetapkan pengaturan mutasi karyawan baik secara vertical maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun karyawan, *resign*, dan juga memberikan pesangonnya.

### **1.5.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018, 6) yaitu :

#### **1) Perencanaan**

Perencanaan merupakan hal yang dapat memperkirakan tentang karyawan, agar sesuai dengan adanya kebutuhan perusahaan secara efisien dan efektif, dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan. Perencanaan ini dilaksanakan untuk melakukan penetapan program tenaga kerja yang menyangkut beberapa factor yaitu pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

#### **2) Pengorganisasian**

Pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan pekerjaan, pendelegasian wewenang,

integrasi, dan juga koordinasi dalam bentuk struktur. Organisasi ini hanya digunakan sebagai alat pencapaian tujuan dikarenakan organisasi akan mempengaruhi terwujudnya sebuah visi dan misi secara efektif.

### 3) Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan yaitu hal yang dapat memberikan petunjuk kepada karyawan, supaya mereka memiliki keinginan untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Pengarahan ini dilakukan oleh seorang pemimpin dengan memberikan arahan kepada tenaga kerja supaya dapat menjalankan segala tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kemudian pengadaan adalah sebuah proses pemilihan, penarikan, orientasi, dan penempatan agar mendapatkan karyawan atau tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

### 4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan yang berfungsi untuk mengendalikan tenaga kerja supaya tenaga kerja dapat mematuhi peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan plan yang ditentukan. Apabila terjadi sebuah permasalahan maka akan diadakan perbaikan atau sebuah evaluasi dengan melakukan penyempurnaan. Pengendalian tenaga kerja meliputi beberapa kegiatan yaitu kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

### 5) Pengembangan

Pengembangan adalah sebuah proses yang digunakan untuk meningkatkan keterampilan teknis, konseptual, dan moral tenaga kerja dengan adanya pelatihan dan pendidikan. Pendidikan dan juga pelatihan yang ada hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini atau di masa yang akan datang.

### 6) Kompensasi

Kompensasi yaitu sebuah pemberian kesejahteraan jasa secara langsung berupa uang atau barang kepada para tenaga kerja sebagai sebuah imbalan yang diberikan karena telah melakukan pekerjaan dengan baik. prinsip dari adanya kompensasi yaitu adil dan juga pantas, yang dimaksud adil adalah sesuai dengan prestasi yang telah dicapai, sedangkan pantas dapat diartikan dapat memenuhi kebutuhan secara primer.

#### 7) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah hal untuk melakukan persatuan kepentingan organisasi dan juga kebutuhan karyawan, pengintegrasian dilakukan supaya dapat menciptakan kerja sama yang serasi dan juga saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi mendapatkan keuntungan, sedangkan pihak yang lain dapat memenuhi kebutuhan dari hasil yang dikerjakan. Hal tersebut sangat penting agar terciptanya keadilan dalam manajemen sumber daya manusia, walaupun sangat sulit untuk dilakukan dalam menyatukan dua kepentingan yang berbeda.

#### 8) Pemeliharaan

Pemeliharaan yaitu sebuah kegiatan untuk meningkatkan kondisi perusahaan baik secara fisik, mental, dan juga loyalitas supaya mereka tetap mau bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan yang efisien dapat dilakukan dengan memberlakukan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan. Sebagian besar tenaga kerja, serta berpusat pada internal dan juga eksternal konsistensi.

#### 9) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah sebuah fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan juga kunci untuk terwujudnya tujuan perusahaan, dikarenakan kedisiplinan itu merupakan kesadaran individual tenaga kerja untuk mematuhi peraturan organisasi dan juga norma sosial.

#### 10) Pemberhentian

Pemberhentian yaitu selesai atau putusya hubungan kerja seorang tenaga kerja dari suatu organisasi. pemberhentian biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun, atau penyebab lainnya.

Dalam melakukan penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia yang baik maka dalam pengelolaan tenaga kerja juga akan lebih mudah mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi. Maka dari itu variable yang digunakan pada penelitian ini merupakan bagian dari adanya fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018,6) yaitu berupa pengarahan, pengendalian, perencanaan yang perlu dilakukan oleh seorang pemimpin, kemudian kompensasi yang sangat diperlukan oleh tenaga kerja dan juga sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Kedisiplinan juga merupakan sebuah fungsi manajemen sumber daya manusia maka dari itu variable penelitian ini akan berpengaruh atau tidak dengan kinerja karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi.

### **1.5.3 Kinerja Karyawan**

Hasibuan mengidentifikasikan kinerja karyawan sebagai suatu hasil yang didapat oleh tenaga kerja dalam melakukan tugas tugas yang menjadi tanggung jawab dengan dasar atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah

*performance rating* atau *performance appraisal*. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Tujuan Penilaian Kinerja Didalam Mangkunegara (2000:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

Kontribusi Kinerja Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut Maltis dan Jackson (2002) kinerja karyawan

adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- 1) Kuantitas Keluaran Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya. Misalnya: seorang karyawan pabrik rokok dibagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok per hari, sedangkan standar umum ditetapkan sebanyak 300 batang rokok per hari. Ini berarti kinerja karyawan tersebut masih dibawah rata-rata.
- 2) Kualitas Keluaran Kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output. Misalnya: dari 100 batang rokok yang dihasilkan, tingkat kesalahan (cacat) yang ditolerir adalah maksimal sebatang rokok. Apabila karyawan mampu menekan angka maksimum tersebut maka dikatakan memiliki kinerja yang baik.
- 3) Jangka Waktu Keluaran Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Misalnya: waktu standar yang ditetapkan untuk menghasilkan 100 batang rokok adalah 120 menit, jika karyawan dapat mempersingkat menjadi 100 menit per 100 batang, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik.
- 4) Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang 9 ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.
- 5) Kerjasama Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa indikator atau ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja, yang merupakan kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kinerja dengan tidak menyepelekan volume pekerjaan. Dengan kualitas kerja yang baik dan benar akan menghindari tingkat kekeliruan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dan juga produktivitas kerja akan bermanfaat bagi perusahaan.
2. Kuantitas Kerja, yang merupakan volume kerja yang dihasilkan jauh dengan kondisi normal. Kuantitas kerja dapat dikatakan sebagai banyaknya jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tangung jawab, yang merupakan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, fasilitas sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku dalam bekerja.
4. Inisiatif, yang merupakan sebuah petunjuk berupa kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan menghasilkan keputusan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya.
5. Kerja sama, yang merupakan kesanggupan tenaga kerja dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan tenaga kerja lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
6. Ketaatan, yaitu kesediaan tenaga kerja dalam mematuhi peraturan perusahaan dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan perintah yang diberikan kepada karyawan.

#### **1.5.4 Gaya Kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan menurut Rivai (2014:42) merupakan sekelompok ciri yang digunakan seorang pemimpin dengan tujuan mempengaruhi bawahan supaya organisasi dapat tercapai atau bisa dikatakan berupa pola perilaku dan strategi yang di

gemari dan sering diterapkan oleh sang pemimpin. Kartono (2008) mengidentifikasi gaya kepemimpinan sebagai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, serta kepribadian yang dapat membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Gaya kepemimpinan secara tipikal dapat diartikan sebagai sifat, kuantitas serta perilaku seorang pemimpin. Studi tentang gaya kepemimpinan sudah meluas hingga lintas budaya, decade dan dasar teoritis. Apabila dicermati corak kehidupan masyarakat dapat ditandai oleh adanya stratifikasi sosial yang di dalamnya juga terdapat struktur organisasi dengan ciri khasnya masing-masing guna menyesuaikan dengan kultur dan budaya yang ada. Setiap struktur organisasi tersebut biasanya memiliki pemimpin, baik itu yang terpilih secara alamiah maupun melalui proses dan standar yang telah dibakukan oleh perusahaan. Pemimpin yang berproses alamiah atau tradisional (traditional leader) biasanya memiliki sifat informal dan tidak memiliki batas teritorial maupun tanggung jawab kepemimpinan secara jelas, seperti keberadaan ulama, tokoh masyarakat maupun tokoh adat. Jenis kepemimpinan seperti ini memiliki karakteristik dimana kepemimpinannya tidak bisa dilihat secara jelas tetapi pengaruh dan kharismanya secara psikologis terasa cukup kuat dalam menentukan keberlangsungan kehidupan sosial masyarakat. Kemudian terdapat pemimpin formal atau fungsional (functional leader) yang pada umumnya mempunyai legitimasi yang lebih jelas dengan batas-batas kewenangan tertentu, walaupun dalam praktiknya batasan batasan tersebut sering dilanggar sehingga menjadi tidak jelas. Akibat adanya tipe yang beragam dan karakteristik organisasi masyarakat, maka terbentuk pula tipe-tipe kepemimpinan seperti tipe pemimpin institusional (kelembagaan) yang diangkat karena adanya pengaruh di tengah masyarakat, tipe pemimpin dominan yang diangkat karena keunggulan dan keistimewaannya serta pemimpin persuasive yang diangkat karena kemampuannya dalam membujuk dan meyakinkan orang lain. Memiliki salah satu dari

ketiga tipe ini tidak akan membuat seseorang menjadi pemimpin yang cukup baik, namun kombinasi dari ketiganya akan membentuk model kepemimpinan yang sangat ideal (ideal leadership type).

Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi maupun suatu komunitas masyarakat dalam mencapai target dan tujuannya, sangat tergantung kepada kemampuan pemimpinnya dalam mengatur dan mengendalikan roda kepemimpinannya. Maka dari itu Schein (1992) dan Kouzer & Posner (1987:1983), berpendapat bahwa pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar bagi keberhasilan 3 organisasi dalam menghadapi tantangan yang muncul. Hal tersebut menjadikan pemimpin memegang peran kunci dalam melakukan formulasi strategi organisasi, sehingga perannya akan mempengaruhi keberhasilan organisasi (Szilagyi & Wallace, 1980; Nahavandi & Malekzadeh, 1993; dan Sims & Lorenzi, 1992).<sup>2</sup> Untuk itu, masalah kepemimpinan menjadi sangat penting artinya untuk dipelajari, terlebih tentang peran dan fungsinya dari berbagai aspek, sehingga tidak terjadi kesalahan dalam mempersiapkan tampilnya sosok pemimpin masa depan yang akan mengarahkan pembangunan menuju masyarakat seutuhnya, siap menghadapi persaingan dan kompetisi di era global yang semakin berat. Oleh karenanya dibutuhkan pemimpin-pemimpin yang tangguh, berwawasan luas, jujur, idealis dan yang penting adalah agamis sehingga akan memunculkan kesungguhan dalam menunaikan amanah yang diembannya. Ada beberapa pendapat mengenai definisi kepemimpinan. Menurut Istijanto (2006), gaya kepemimpinan seseorang umumnya memiliki dua pertimbangan, yaitu :

- a. Kepemimpinan atas dasar struktur, kepemimpinan yang menekankan struktur tugas serta tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja, serta ide (gagasan).

- b. Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan, dimana kepemimpinan ini menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja, dan juga etika.

Selain itu, menurut Purnomo dan Wijayanti (2013), gaya kepemimpinan bersumber dari beberapa teori yaitu :

- 1) Teori Bakat (traits). Teori ini yang akan mencari karakter dan juga kepribadian, sosial, fisik, atau intelektual yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Bakat memiliki definisi berupa kecenderungan yang dapat terduga, dan yang mengarahkan perilaku seorang individu berbuat dengan cara yang konsisten dan khas.
- 2) Teori perilaku. Teori perilaku kepemimpinan memiliki definisi teori yang mengemukakan bahwasanya perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Dari teori ini kebanyakan perilaku kepemimpinannya tergambar oleh bawahan sebagai struktur Prakarsa dan berupa pertimbangan yang berguna untuk mempertimbangkan perasaan serta kesejahteraan para bawahan.
- 3) Teori situasional. Teori gaya situasional ini dapat dikaitkan dengan tugas serta hubungan. Gaya situasional ini dapat dikaitkan dengan tugas dan juga hubungan, bahwasanya seorang manajer atau pemimpin akan menggunakan gaya tertentu, tergantung dalam sesuatu yang menonjol baik tugas maupun hubungan.

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2008) adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dalam mengambil keputusan  
Pengambilan keputusan merupakan sebuah pendekatan yang memiliki sifat sistematis terhadap hakikat alternatif yang sedang dihadapi, serta berupa pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang tepat.
- 2) Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi ini merupakan daya pendorong yang menyebabkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya berupa keahlian, tenaga, dan waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang sudah menjadi tanggung jawab serta menjalankan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan komunikasi

Kemampuan dalam berkomunikasi merupakan kecakapan atau kesanggupan dalam menyampaikan pesan, gagasan, serta pikiran kepada orang lain dengan tujuan seseorang dapat memahami apa yang dimaksud dengan baik, baik secara langsung maupun tidak langsung.

4) Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pimpinan harus memiliki keinginan sebagai tujuan bagi orang lain dapat mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan juga sesuai tempatnya demi jangka panjang perusahaan.

5) Tanggung jawab

Seorang pimpinan diwajibkan memiliki tanggung jawab terhadap bawahannya. Tanggung jawab dapat didefinisikan sebagai sebuah kewajiban yang wajib menanggung, memikul segala sesuatunya serta memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan mengendalikan emosi.

Kemampuan ini merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup. Semakin baik kemampuan kita dalam mengendalikan emosi maka akan semakin mudah kita dalam meraih kebahagiaan.

### 1.5.5 Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu masalah yang sensitive karena dapat dijadikan sebagai pendorong seseorang melakukan pekerjaan serta berpengaruh terhadap moral dan kedisiplinan karyawan. Oleh sebab itu setiap perusahaan seharusnya bisa memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang ditanggung oleh tenaga kerja. Menurut Sastrohadiwirjo (2003:181) mengidentifikasikan kompensasi sebagai sebuah imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan karena telah memberikan tenaga dan pikiran yang membuat sebuah perusahaan mencapai sebuah tujuan. Kompensasi adalah setiap pendapatan yang dibayarkan dalam bentuk uang, baik dalam bentuk barang jangka panjang atau jangka pendek yang dapat diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari upah yang akan diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan 2015). Karyawan bekerja keras dan mengharapkan kompensasi apa pun yang datang dari perusahaan. Menurut Notoadmojo (2003: 153), kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai pembayaran untuk pekerjaan mereka. Kompensasi adalah penting bagi pekerja sebagai individu karena secara signifikan mengurangi lingkup pekerjaan mereka, termasuk pekerjaan rekan kerja mereka, keluarga mereka, dan masyarakat umum. Masyarakat umum melihat kompensasi sebagai keadilan tertentu, meskipun bisnis tidak diminta untuk mempertimbangkan kualifikasi saat mengirim gaji. Pemegang saham tertarik dengan cara menggunakan saham untuk membayar karyawan sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya mereka, sedangkan manajer tertarik menggunakan kompensasi sebagai alat untuk meningkatkan moral karyawan dan mendorong produktivitas sehingga kinerja meningkat. Menurut Nawawi (2005, p.419) kompensasi bagi organisasi perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2009:118) terdapat beberapa penelitian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu:

1. Menurut Willliam B. Werther dan Keith Davis yang terdapat dalam buku Hasibuan (2004,p.52) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. 2.
2. Menurut Andrew F. Sikula dalam buku Hasibuan(2009:118) kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa ekuivalen.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan dan diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi.

Tujuan Kompensasi Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2015) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah :

1. Kerja Sama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi
2. Kepuasan Kerja Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi
3. Pengadaan Efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah
4. Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya
5. Stabilitas Karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik

Jenis Kompensasi Menurut Triton (2007, p.125), kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan sifat penerimaannya dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

1. Kompensasi yang bersifat financial. Kompensasi yang bersifat financial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang misalnya adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan.
2. Kompensasi yang bersifat non- financial, diberikan dengan maksud mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, misalnya penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin, penyediaan tempat ibadah, lapangan olahraga di tempat kerja dan lainlain. Sedangkan menurut Triton (2007:126), berdasarkan mekanisme penerimaannya, kompensasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu :
  1. Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.
  2. Kompensasi pelengkap atau tidak langsung yaitu kompensasi yang penerimaannya secara tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

Menurut Nitoatmodjo (2015:147) terdapat beberapa indikator dalam melakukan pemberian kompensasi yaitu :

- 1) Biaya hidup

Karyawan harus mendapatkan biaya kompensasi dari perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja dan biaya yang diberikan harus sesuai dengan hidup pada saat ini.

- 2) Produktivitas

Produktivitas yang meningkat oleh karyawan sudah pasti akan berpengaruh terhadap adanya peningkatan dan penghasilan dari perusahaan, maka karyawan harus mendapatkan haknya dari perusahaan.

### 3) Skala upah atau gaji

Skala upah atau gaji secara umum perusahaan harus memberikan gaji kepada karyawan yang sesuai dengan skala pemberian kompensasi yang berlaku.

### 4) Kemampuan membayar

Seluruh perusahaan akan mempertimbangkan besar biaya yang harus dikeluarkan untuk pemberian upah atau kompensasi pada karyawannya, maka dari itu kemampuan membayar organisasi perlu diperhitungkan agar menjadi layak.

## 1.5.6 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015) kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin adalah fungsi penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Singodimejo dalam Sutrisno (2016: 94) menjelaskan bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitar. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sebuah sikap rasa menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2003 :291).

Sebaliknya, menurut Rivai, Kedisiplinan adalah fungsi operasional MSDM yang penting karena seiring dengan peningkatan disiplin karyawan dalam sebuah organisasi, juga potensi untuk meningkatkan jumlah hari kerja 9 jam yang tersedia. (Rivai, 2009:824). Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin

adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang cocok dengan peraturan dari organisasi baik tertulis atau yang tidak tertulis. Tahun 2009: 94; Pagi hari. Disiplin tempat kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka tersedia untuk menangani keadaan darurat serta berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi karyawan dan kesadaran semua norma bisnis dan sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah alat penting untuk memahami aturan organisasi dan norma sosial. Karena mempertahankan kode perilaku yang ketat di tempat kerja sangat penting untuk mencapai tujuan, disiplin pembinaan adalah komponen penting dari manajemen yang efektif. Terlepas dari tugas yang ada, manajemen membutuhkan disiplin dari setiap anggota organisasi. Disiplin sering disebut sebagai strategi untuk mendidik dan membimbing individu dengan persyaratan hukum sehingga ada kepatuhan dan bahwa individu dapat berperilaku dengan benar dan legal dalam organisasi. Disiplin juga digambarkan sebagai sarana untuk berkomunikasi dengan anggota fakultas untuk memastikan bahwa siswa menyadari apa yang diharapkan dari mereka dan sesuai dengan aturan bisnis yang sudah ditetapkan. Menegakkan sebuah peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan, atau berisikan penting bagi perusahaan. Diperkirakan bahwa perilaku disiplin akan, setidaknya potensial, membuat pekerjaan lebih aman. 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. Pembagian disiplin kerja ada 2 jenis (Moekizat, 2002: 356) yaitu:

1. *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
2. *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrim "*command discipline*"

Indikator disiplin kerja yang dipergunakan dalam mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:115) merupakan sebagai berikut :

- 1) Sikap, yang merupakan sebuah mental serta perilaku karyawan dan berasal dari kesadaran diri dalam melaksanakan tugas dan juga peraturan perusahaan, berupa kehadiran yang terkait dengan keberadaan tenaga kerja di tempat kerja untuk melakukan pekerjaannya.
- 2) Norma, yang merupakan sebuah peraturan tentang yang dapat dilakukan dan tidak dapat dilakukan oleh tenaga kerja, selama dalam peraturan dan dijadikan sebagai pedoman dalam bersikap secara sadar.
- 3) Tanggung jawab, yaitu hal yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan, karyawan akan selesai dan tanggung jawab dengan pekerjaan yang dibebankan sevara tepat waktu.

## **1.5.7 Hubungan Antar Variabel**

### **1.5.7.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada sebuah individual tau kelompok untuk tujuan tertentu. Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan tenaga kerja yang baik juga sehingga dapat meningkatkan adanya kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Sebaliknya, ketika sebuah perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang buruk atau dirasa kurang maka tenaga kerja yang ada dalam perusahaan juga tidak akan meningkat kinerjanya. Maka dari itu, terungkap bahwasanya apa yang dilakukan oleh atasan akan memiliki pengaruh terhadap para bawahannya, yang dapat menumbuhkan semangat dan gairah dalam bekerja maupun sebaliknya. Untuk itulah, upaya peningkatan kinerja karyawan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi.

#### **1.5.7.2 Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan sebuah imbalan yang diberikan perusahaan untuk para tenaga kerja atas segala jasa dan prestasi yang didapatkan dalam melakukan pekerjaan atau tanggung jawabnya. Dengan adanya kompensasi perusahaan berharap tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya apabila pemberian kompensasi tidak pernah dilaksanakan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Tenaga kerja akan lebih malas dan kehilangan semangat jika tidak terdapat adanya kompensasi. Pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan lingkungan pekerjaan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima tenaga kerja maka akan semakin tinggi pula semangat kinerjanya.

#### **1.5.7.3 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja yang dikemukakan oleh Rivai (2019) merupakan hal yang selalu digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja supaya mereka

dapat mengubah perilaku dan sebagai sebuah upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan juga norma sosial yang berlaku. Setiap tenaga kerja dalam sebuah perusahaan harus memiliki disiplin kerja, contohnya yaitu mematuhi peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang tepat maka lingkungan kerja juga akan menciptakan suasana yang kondusif sehingga dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

#### **1.5.7.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan sebuah hal yang penting dalam sebuah perusahaan dalam mencapai visi misi tujuan perusahaan. Maka dari itu, cara yang baik dan bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu menghubungkan antara gaya kepemimpinan, pemberian kompensasi, dan juga kedisiplinan kinerja karyawan perusahaan. Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2016) yaitu cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku tenaga kerja bawahan yang memiliki tujuan untuk mendorong gairah kerja dan kepuasan kerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang sesuai. Maka dari itu dengan gaya kepemimpinan yang baik akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat pula. Kemudian kompensasi menurut Nurcahyo (2015) yaitu segala sesuatu yang dapat diterima oleh para tenaga kerja sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka yang seimbang dengan harapan karyawan dalam memenuhi kebutuhan atas segala prestasi yang dicapai. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan maka semangat kerjanya akan meningkat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik. disiplin kerja merupakan sebuah cara yang dilakukan tenaga kerja dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan bertanggungjawab dengan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya kedisiplinan maka tenaga kerja juga akan

menghasilkan kinerja karyawan yang baik dikarenakan waktu kerja yang efektif dan efisien sesuai dengan target yang ditentukan.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rona Tanjung dan Muhammad Zulhardi membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja bersama dihubungkan akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan, yang dapat diartikan semakin tinggi nilai ketiga variabel independen tersebut maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan perusahaan.

## 1.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.3 Tabel Penelitian Terdahulu**

<u>No</u>	<u>Peneliti</u> <u>(Tahun)</u>	<u>Judul Penelitian</u>	<u>Variabel</u>	<u>Hasil</u>
<u>1</u>	Umi Robiatun Hasanah (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan (Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya Kepemimpinan</li> <li>• Disiplin Kerja.</li> <li>• Kinerja karyawan</li> </ul>	Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Yudhi Bayu Aji (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya Kepemimpinan</li> <li>• Kompensasi</li> </ul>	Terdapat pengaruh yang signifikan variabel yang diteliti yaitu variabel gaya

		terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Karyawan</li> </ul>	kepemimpinan, dan kompensasi secara bersama sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Dwi Arum Yuniarti (2016)	Pengaruh Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas Kota Kediri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya Kepemimpinan</li> <li>• Disiplin Kerja</li> <li>• Kompensasi</li> <li>• Kinerja karyawan</li> </ul>	Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.
4.	Daru Churnianto (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada bagian produksi karyawan PT Sai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya Kepemimpinan</li> <li>• Motivasi</li> <li>• Kompensasi</li> <li>• Kinerja Karyawan</li> </ul>	Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi ketiganya memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan

		Apparel Industries)		
5	Zely Prima Adetiyas (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekar Lima Teztile Industri Karanganyar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya Kepemimpinan</li> <li>• Kompensasi</li> <li>• Motivasi Kerja</li> <li>• Kinerja Karyawan</li> </ul>	Pada penelitian di terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, kemudian terdapat pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

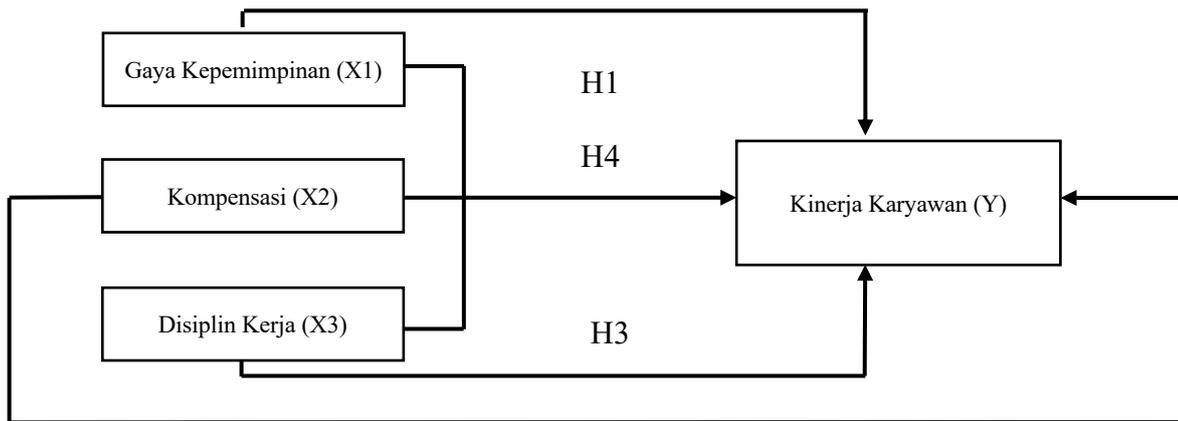
### 1.7 Kerangka Pemikiran Teoritis

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti halnya gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja. Menurut hal tersebut, kerangka pemikiran yang dapat menggambarkan sebuah hubungan dari adanya variabel independen adalah gaya kepemimpinan ( X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) yang dilakukan oleh karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi. Beberapa variabel tersebut akan dianalisis dalam sebuah penelitian sehingga dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel tersebut dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

### 1.8 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah kesimpulan secara sementara atau suatu jawaban yang bersifat sementara, serta merupakan konstruksi seorang peneliti mengenai adanya masalah dalam sebuah penelitian dan menyatakan hubungan dua variabel atau lebih (Muri Yusuf). Menurut landasan teori dan kerangka pemikiran yang ada di dalam penelitian

ini, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut :



**Gambar 1.1 Hipotesis Penelitian**

Keterangan :

- Gaya Kepemimpinan (X1) : Variabel Bebas (Variabel Independen)
- Kompensasi (X2) : Variabel Bebas (Variabel Independen)
- Disiplin Kerja (X3) : Variabel Bebas (Variabel Independen)
- Kinerja Karyawan (Y) : Variabel Terikat (Variabel Dependen)

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi.

H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi.

H4 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi.

## 1.9 Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan konsep yang dijadikan sebagai sebuah definisi dan memiliki makna yang masih abstrak meskipun secara intuitif dapat dipahami (Anwar:2007). Definisi konseptual merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah

penelitian, khususnya pada bagian pembahasan masalah supaya tidak terjadi ketidakjelasan mengenai pengertian variabel. Berikut definisi konsep masing – masing variabel dalam penelitian ini :

### **1.9.2 Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan merupakan sifat, karakter, kebiasaan, tempramen, watak, dan juga kepribadian yang dapat membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

### **1.9.3 Kompensasi**

Menurut Notoadmojo (2003:153) kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh tenaga kerja sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi sangatlah penting bagi tenaga kerja sebagai individu karena besarnya sebuah kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara kinerja karyawan yang lain.

### **1.9.4 Disiplin Kerja**

Hasibuan (2015) mendefinisikan kedisiplinan kerja sebagai sebuah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin juga dapat dikatakan fungsi penting dalam organisasi atau perusahaan karena semakin baik kedisiplinan kedisiplinan tenaga kerja maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai.

### **1.9.5 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang telah tercapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Mangkunegara : 2012).

### **1.10 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah sebuah petunjuk pelaksanaan yang terdiri dari sekumpulan instruksi mengenai bagaimana cara mengukur sebuah variabel yang telah didefinisikan. Pada definisi operasional ini akan dibahas mengenai pencerminan indicator mengenai variabel yang akan diteliti :

### **1.10.2 Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan yang ada di PT Bumi Wahyu Jaya Abadi ini berupa karakter pribadi seorang atasan untuk mempengaruhi kinerja karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi. Variabel gaya kepemimpinan dinilai dengan menggunakan indikator menurut Kartono (2008) :

- 1) Tindakan mengambil keputusan
- 2) Tindakan berkomunikasi
- 3) Tindakan mengendalikan karyawan
- 4) Pengawasan
- 5) Tindakan mengendalikan emosional

### **1.10.3 Kompensasi**

Kompensasi yang di berikan oleh PT Bumi Wahyu Jaya Abadi kepada tenaga kerja yang dapat berupa imbalan baik finansial maupun non finansial serta memiliki kecenderungan akan diberikan secara tetap. Variabel kompensasi akan diukur dengan menggunakan indikator menurut Husein Umar (2007:16) :

1. Gaji yang diberikan kepada karyawan
2. Insentif berdasarkan profesionalitas kerja.
3. Bonus bagi karyawan pada saat tertentu
4. Asuransi berupa jaminan sosial tenaga kerja
5. Tunjangan dengan berbagai fasilitas untuk kesejahteraan karyawan

### **1.10.4 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sebuah tindakan yang dilakukan oleh tenaga kerja PT Bumi Wahyu Jaya Abadi yang memiliki fungsi untuk mematuhi aturan dan memenuhi tanggung jawab yang ada di perusahaan. Disiplin kerja dinilai dengan beberapa indikator menurut Hasibuan (2017) :

1. Menaati tata tertib perusahaan
2. Patuh terhadap pimpinan

3. Memelihara fasilitas perusahaan
4. Tertib dalam waktu jam kerja
5. Pemberian sanksi hukuman apabila terdapat pelanggaran
6. Ketegasan

#### **1.10.5 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja dilihat dari kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi dalam melakukan pelaksanaan tugasnya dan juga sesuai dengan adanya tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja karyawan dapat dinilai dengan menggunakan indikator menurut Mangkunegara (2000:67) :

- 1) Kualitas kerja dengan adanya prestasi
- 2) Kuantitas kerja dengan adanya pemenuhan target
- 3) Inisiatif
- 4) Kerja sama

#### **1.11 Metode Penelitian**

Metode penelitian menurut Subagyo, merupakan sebuah cara atau jalan yang berfungsi untuk menyelesaikan permasalahan dan menemukan cara untuk mengatasi masalah tersebut. sedangkan menurut Sugiyono (2010:2) mendefinisikan sebagai sebuah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid yang bertujuan untuk menemukan, membuktikan, dan mengembangkan suatu pengetahuan yang kedepannya dapat digunakan untuk memecahkan, memahami, dan juga mengantisipasi masalah dalam sebuah bidang bisnis. Metode penelitian akan menjelaskan mengenai tipe penelitian, populasi, dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan juga teknik analisis data.

### **1.11.2 Tipe penelitian**

Tipe penelitian yang akan digunakan yaitu *explanatory research* yang jenis penelitiannya memiliki tujuan mengetahui valid atau tidaknya antar variabel. Penggunaan tipe penelitian *explanatory research* pada penelitian ini berfungsi untuk melakukan pengujian rumusan hipotesis penelitian serta memperjelas apakah variabel independen yang berupa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja mampu mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi. Dengan hal tersebut peneliti akan berfokus terhadap variable gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variable kinerja (Y).

#### **1.11.2.1 Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian, yang juga dapat dikatakan keseluruhan uni analisis yang akan diselidiki karakteristiknya. Menurut Sugiyono (2010) populasi merupakan wilayah general yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan oleh sang peneliti untuk menarik kesimpulan. Populasi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi. Sampel yaitu bagian atau wakil populasi yang diteliti. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan merupakan seluruh karyawan staff office dan produksi PT Bumi Wahyu Jaya Abadi Tahun 2022 yang berjumlah 108 karyawan.

#### **1.11.2.2 Sampel**

Sampel menurut Arikunto (2006:131) merupakan sebagian atau sebagai wakil dari populasi yang dapat diteliti. Jika penelitian yang dilakukan sebagian dari adanya populasi maka dapat dikatakan bahwa penelitian tersebut merupakan penelitian sampel. Dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan sebagai sumber informasi dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(moe)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = populasi

moe = margin of error max, yang merupakan tingkat kesalahan maksimal dan masih dapat di tolerir, sebesar 5%

Apabila diterapkan menggunakan rumus diatas, maka sampe penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(moe)^2}$$

$$n = \frac{108}{1 + 106 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{108}{1,27}$$

n = 85,03 yang dibulatkan menjadi 85

### 1.11.3 Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel menurut Margono (2004) merupakan cara untuk menentukan sampel yang memiliki jumlah sesuai dengan ukuran sampel yang akan menjadi sumber data sebenarnya, dengan cara memperhatikan sifat sifat dan juga penyebaran populasi supaya didapatkan sampel yang representatif. Pada penelitian ini, menggunakan teknik sampel probability sampling yang merupakan metode pengambilan sampel yang menggunakan pilihan acak. Tipe yang digunakan dalam penelitian ini yaitu simple random sampling atau pengambilan sampel acak sederhana dari anggota populasi yang ada, jadi peneliti akan mengambil secara acak dari berbagai perwakilan beberapa divisi yang ada di PT Bumi Wahyu Jaya Abadi dengan jumlah yang sama per divisi nya menggunakan metode random picker untuk pilihan acak.

### 1.11.4 Jenis dan Sumber data

#### 1.11.4.1 Jenis Data

#### **a) Data Kuantitatif**

Data kuantitatif menurut Sugiyono (2018;13) adalah sebuah metode penelitian yang berlandaskan data yang nyata, data penelitian ini berupa angka yang akan diukur menggunakan statistic sebagai sebuah alat uji perhitungan dan juga memiliki keterkaitan dengan masalah yang diteliti dalam menghasilkan sebuah kesimpulan. Data kuantitatif yang diperlukan yaitu: jumlah karyawan, data kinerja, dan hasil kuesional yang nantinya akan diolah.

#### **b) Data Kualitatif**

Data kualitatif menurut Sugiono (2015) merupakan sebuah data yang berupa kata, skema, dan juga gambar. Data kualitatif ini biasanya berupa gambaran umum obyek penelitian, yaitu : letak geografis obyek penelitian, visi dan misi, struktur organisasi, sejarah obyek penelitian, dan keadaan tenaga kerja PT Bumi Wahyu Jaya Abadi.

### **1.11.4.2 Sumber Data**

#### **a) Data Primer**

Data primer merupakan sumber data yang secara langsung didapatkan dari sumber ke pengumpul data (Sugiyono:2018). Data primer pada penelitian ini berisi data yang didapatkan dari pengisian kuesioner oleh karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi yang di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja.

#### **b) Data Sekunder**

Data sekunder menurut Sugiyono (2018) merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dalam melakukan pemberian data ke pengumpul data. Sumber data sekunder biasanya berupa catatan atau laporan yang telah tersusun dalam sokumen yang berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian ini data sekunder yang

didapatkan berasal dari *company profile*, absensi karyawan, dan juga struktur organisasi.

### 1.11.5 Skala pengukuran

Dalam penelitian ini, skala yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan pengukuran pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen merupakan *rating scale*. *Rating scale* menurut Sugiyono (2018) merupakan skala pengukuran yang berupa data mentah dan akan diperoleh berupa angka kemudian akan ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. *Rating Scale* yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

**Tabel 1.4 Rating Scale**

Skor	Jawaban Responden
4	Untuk menyatakan jawaban Sangat Baik
3	Untuk menyatakan jawaban Baik
2	Untuk menyatakan jawaban Cukup Baik
1	Untuk menyatakan jawaban Kurang Baik

*Sumber : Sugiyono (2018)*

Dalam laporan sebuah penelitian, metode penelitian merupakan hal yang sangat penting. Dengan menyajikan metode penelitian, peneliti dapat memberikan tanggung jawab tentang cara cara yang dipilih untuk mendapatkan jawaban atas suatu masalah yang diajukan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis pendekatan kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survey. Penelitian survey merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data secara pokok. Dan data pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang di wujudkan dalam bentuk pertanyaan.

Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *rating scale*. Skala tersebut digunakan dalam melakukan penelitian yang menggunakan kuesioner. Skala tersebut digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin skala dengan interval yang sama yaitu skor 5 (Sangat Baik), skor 4 (Baik), skor 3 (Cukup), skor 2 (Tidak Baik), dan skor 1 (Sangat Tidak Baik)

#### **1.11.6 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner,

Kuesioner menurut Arikunto (2010) merupakan sejumlah pertanyaan secara tertulis dan berfungsi untuk memperoleh info dari responden yang memiliki arti bagi laporan pribadi peneliti. Kuesioner juga bisa diartikan sebagai pemberian pertanyaan kepada responden untuk meminta pendapat atau persepsi responden mengenai objek yang diteliti. Kuesioner akan menghasilkan sebuah jawaban dari responden yang harus diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner biasanya berisi data diri responden yaitu nama, usia, jenis kelamin, usia, jabatan kerja, dan tingkat pendidikan terakhir. Dalam kuesioner penelitian ini berisi pertanyaan menyangkut tanggapan responden terhadap beberapa variabel yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. metode kuesioner survey pada penelitian ini menggunakan sebuah kuesioner angket yang akan diberikan kepada responden.

2. Wawancara

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa wawancara berfungsi sebagai sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti, sehingga peneliti dapat mengetahui hal yang belum diketahui dari sumber responden secara lebih luas. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan secara langsung melalui tanya jawab pertanyaan terkait penelitian dengan pihak-pihak yang memiliki keterkaitan.

3. Studi Kepustakaan,

Studi kepustakaan, yang merupakan metode pengumpulan data dari beberapa jurnal atau karya ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh sang peneliti. Menurut Nazir (1988) studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan buku, literatur, laporan, dan catatan yang memiliki hubungan dengan masalah yang terjadi dalam penelitian. Studi kepustakaan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan pedoman dan juga memberikan data yang terkait penelitian kepada peneliti yang berupa data sekunder untuk memperkuat adanya data yang bersifat primer.

### **1.11.7 Teknik Pengolahan Data**

#### **1. Editing Data**

Editing Data merupakan penelitian kembali data yang telah dikumpulkan dengan menilai apakah data tersebut cukup pantas, relevan, dan baik untuk diolah lebih lanjut.

#### **2. Tabulasi Data**

Tabulasi data merupakan penyusunan dan analisis data yang dibuat dalam bentuk table. Dengan memasukkan beberapa data peneliti akan lebih mudah dalam melakukan analisis. Pembuatan table ini juga tergantung dengan masalah, tujuan, dan hipotesis penelitian.

#### **3. Coding (Pengkodean data)**

Pengkodean data ini merupakan usaha mengklasifikasi jawaban dari para responden. Dalam melakukan pengkodean data, jawaban yang berasal dari responden diklasifikasikan dengan memberi kode tertentu berupa angka.

### **1.11.8 Teknis Analisis Data**

#### **1.11.8.1 Analisis Kualitatif**

Analisis kualitatif adalah sebuah teknik analisis data yang memiliki sifat deskriptif atau naratif berupa kalimat yang menjelaskan tentang sebuah peristiwa

berkonteks sosial secara alamiah dengan melibatkan interaksi antar peneliti dengan hal yang diuji. Tujuan analisis kualitatif ini yaitu untuk menyampaikan data perusahaan yang berbentuk kalimat atau penjelasan.

#### **1.11.8.2 Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif adalah metode analisis yang dilakukan dengan penentuan ukuran dan bukti dengan menggunakan prosedur statistic sebagai upaya yang objektif untuk menganalisis serta melakukan pengolahan data kuantitatif yang berupa angka dan selanjutnya dapat diambil sebuah kesimpulan.

#### **1.11.8.3 Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **1) Uji Validitas**

Uji validitas merupakan sebuah uji yang digunakan untuk mengekspresikan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam melakukan pengukuran terhadap sesuatu yang diukur. Menurut Arikunto (1995), validitas yaitu suasana yang mencerminkan tingkat instrumen yang bersangkutan dan mampu mengukur apa yang diukur. Menurut Imam Ghozali (2018) suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu memberikan sebuah hasil yang akan diukur oleh kuesioner secara nyata. Uji validitas dapat dikatakan valid apabila signifikan  $< 0,05$  atau 5% sehingga bilamana signifikasinya sebesar 0,05 maka data tersebut dinyatakan valid atau bisa diukur dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  table yang berketentuan degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , dengan  $n$  sebagai jumlah sampel. Kriteria untuk penilaian uji validitas yaitu :

- $r$  hitung  $>$   $r$  table, maka pernyataan tersebut valid
- $r$  hitung  $<$   $r$  table, maka pernyataan tersebut tidak valid

##### **2) Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2018) merupakan shasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, dan juga menghasilkan sebuah data yang sama. Menurut Priyatno (2014:64) uji relibilitas memiliki fungsi untuk mengetahui ketetapan atau konsistensi sebuah alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Sekaran (1992) berpendapat bahwa cara menentukan reliabilitas adalah dengan melakukan perhitungan terhadap koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*. V. Wiratna Sujarweni (2014) mengungkapkan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama terhadap pertanyaan pada kuesioner penelitian. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas yaitu :

- a) Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b) Dan, apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$  maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

#### **1.11.8.4 Uji Hipotesis**

##### **1) Koefisien Korelasi**

Uji korelasi menurut Ghozali (2018) merupakan uji yang berfungsi untuk mencari hubungan dan juga membuktikan hipotesis hubungan dua variabel apabila keduanya memiliki bentuk ratio atau interval. Uji korelasi memiliki tujuan untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan independent dengan variabel dependen yaitu variabel independen gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. uji korelasi ini dapat dihitung menggunakan aplikasi SPSS terhadap data yang telah didapat melalui kuesioner. Untuk menentukan eratnya hubungan antar variabel perlu di sajikan table sebagai berikut :

**Tabel 1.5 Interpretasi Koefisien Korelasi**

Koefisien Korelasi	Pengaruh
0	Tidak ada korelasi antara dua variabel
>0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
> 0,25 – 0,5	Korelasi Cukup
> 0,5 – 0,75	Korelasi Kuat
> 0,75 – 0,99	Korelasi Sangat Kuat
1	Korelasi Sempurna

Sumber : Sarwono:2006

## 2) Analisis Regresi Nilai Sederhana

Regresi nilai sederhana memiliki fungsi untuk melakukan analisis pengaruh dari variabel independen Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Analisis regresi ini memiliki dasar pada sebuah hubungan yang fungsional ataupun kausal dari suatu variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2010). Persamaan dari analisis regresi nilai sederhana yaitu :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

a = konstanta, atau nilai Y berada saat X = 0

b = Koefisien Regresi

X = Variabel independen

## 3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menurut Sujarweni (2014) memiliki kegunaan untuk mengenal prosentasi variabel tidak bebas yang berubah karena disebabkan oleh

variabel bebas. Apabila semakin besar nilai  $R^2$ , maka presentase yang berubah pada variabel dependen (Y) akan semakin tinggi karena disebabkan oleh variabel Independen (X). Apabila  $R^2$  semakin kecil, dapat disimpulkan presentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X) semakin rendah. Koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan aplikasi SPSS output.

#### **4) Analisis Regresi Linier Berganda**

Sujarweni (2014) mengatakan bahwa analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linier ganda juga digunakan dalam meneliti kebenaran hipotesis yang terdapat pada penelitian ini. Dalam penelitian ini regresi linier berganda berguna untuk mendeteksi bagaimana keadaan variabel tidak bebas (kinerja karyawan). Analisis ini dilakukan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen dan juga variabel independen. Persamaan regresi sederhana menurut Sujarweni (2014) yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

a = konstanta persamaan regresi

b1 = Koefisien regresi X1

b2 = Koefisien regresi X2

b3 = Koefisien regresi X3

e = error terms

#### **1.11.8.5 Uji signifikasi**

##### **1) Uji t**

Uji t memiliki tujuan untuk melakukan pengujian secara parsial pada masing – masing variabel. Sujawerni (2014) mendefinisikan uji t atau uji parsial sebagai pengujian koefisien regresi parsial individual yang berguna untuk memahami apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan perumusan hipotesis sebagai berikut :

- a)  $H_0 : \beta = 0$  ; Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen
- b)  $H_a : \beta \neq 0$  ; terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Kriteria Pengujian :

- a)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yang kesimpulannya terdapat variabel yang saling berpengaruh yaitu variabel independen dengan variabel dependen
- b)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang memiliki kesimpulan tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Pengambilan keputusan didasari dengan membandingkan angka probabilitas signifikansi, sebagai berikut :

- a) Jika angka probabilitas signifikansi nya  $> 0,05$ , hasilnya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b) Jika angka probabilitas signifikansi nya  $< 0,05$ , hasilnya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **2) Uji F**

Uji F merupakan suatu pengujian signifikan dalam persamaan yang berguna untuk mengetahui seberapa tinggi pengaruh adanya variabel independen (Gaya kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja) secara bersamaan terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Pada penelitian ini uji f bertujuan untuk membuktikan pengaruh variabel secara simultan dengan menggunakan hipotesis  $H_0$  dan  $H_a$ .

Penyelesaian uji f dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS dan Langkah pengujian sebagai berikut :

- 1) Menetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0 : \beta = 0$  ; Tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

$H_a : \beta \neq 0$  ; Terdapat pengaruh signifikan antara variabel X secara simultan terhadap variabel Y

- 2) Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  yang tersedia yaitu  $\alpha = 5\%$

Statistik dalam pengujian yang di pakai kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut :

- 1) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai probabilitas (Sig. F)  $< \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak atau bisa disimpulkan bahwa secara bersama terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau memiliki nilai probabilitas (Sig. F  $\geq (0,05)$ , oleh karena itu  $H_0$  dapat diterima atau memiliki kesimpulan bahwa secara simultan tidak.

