

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia juga harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, dalam ruang lingkup perusahaan dapat dinilai bahwa perusahaan dapat berkembang dan maju dikarenakan adanya sumber daya manusia yang berkualitas unggul dalam menggerakkan suatu perusahaan atau organisasi. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki kinerja yang baik dan optimal, maka dapat membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan dan dapat menggerakkan perusahaan semakin maju dan berkembang (Supomo dan Nurhayati, 2018).

Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai dengan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Selain itu perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal itu diperlukan adanya peran perusahaan dalam meningkatkan kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang baik, serta mewujudkan motivasi kerja yang baik (Triharyanto dan Jaswita, 2021).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Johanariah, 2018). Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat.

Selain faktor kompensasi, lingkungan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dilingkungan tempat bekerja atau disekitar pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang sedang dijalankannya (Rahman dan Kasmiruddin, 2017). Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Selain kompensasi dan lingkungan kerja, untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan maka perlunya mewujudkan motivasi kerja. Motivasi asalnya dari kata *motive* atau *motivation* yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Hamali, 2018:133). Dorongan itu dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya meningkatkan upah kerjanya, *reward* dan imbalan berupa bonus tertentu, aturan-aturan dan sanksi yang ketat bagi pelanggar aturan. Pemberian tanggung jawab terhadap karyawan serta menghargai setiap prestasi dari

karyawan merupakan beberapa hal yang sering dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi dari dalam diri karyawan.

Permasalahan kinerja karyawan menjadi penting dalam suatu perusahaan karena keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba Badung merupakan salah satu koperasi yang sudah lama berdiri dan memiliki nasabah yang cukup banyak untuk mencapai sebuah keunggulan yang kompetitif. Keunggulan yang kompetitif ini mutlak diperlukan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, dimana keunggulan kompetitif dapat diperoleh apabila mampu memuaskan konsumen atau pelanggannya. Namun demikian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba Badung masih banyak kendala yang dihadapi antara lain karyawan yang datang terlambat, istirahat lebih awal, dan pulang lebih awal. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun. Berikut hasil dari target kinerja karyawan pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba Badung pada tahun 2018 hingga 2020.

Tabel 1.1
Pencapaian Target Kinerja Karyawan pada Koperasi Dana Merta di
Desa Darmasaba Badung Tahun 2018-2020

Tahun	Target	Pencapaian	Persentase
Tabungan			
2018	10.000.000.000	11.895.000.000	118,95 %
2019	10.000.000.000	9.778.000.000	97,78 %
2020	10.000.000.000	7.615.000.000	76,15 %
Deposito			
2018	20.000.000.000	20.755.000.000	103,77 %
2019	20.000.000.000	11.590.000.000	57,95 %
2020	20.000.000.000	10.170.000.000	50,85 %
Kredit			
2018	100.000.000.000	96.714.000.000	96,71 %
2019	100.000.000.000	95.260.000.000	95,26 %
2020	100.000.000.000	52.890.000.000	52,89 %

Sumber: Koperasi Dana Merta (2020)

Dari Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba Badung pada tahun 2018 hingga tahun 2020 mengalami penurunan pencapaian target tiap tahunnya. Berdasarkan data tersebut, pada tahun 2020 kinerja karyawan pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba Badung belum mencapai target. Belum tercapainya target kinerja karyawan tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba Badung masih perlu ditingkatkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka penting halnya untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tentang kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang dilakukan oleh karyawan pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba Badung maka perlu dilakukan kajian terkait dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja untuk menunjang atau mendukung peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba Badung.

Berdasarkan observasi pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba Badung, ditemukan beberapa fenomena kompensasi seperti karyawan pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba Badung saat ini merasa kurang semangat dalam bekerja karena suatu hal yang tidak sesuai dengan harapan karyawan yang menyangkut kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. Rata – rata dari seluruh karyawan merasa kompensasi yang berupa gaji dan insentif diberikannya tidak sesuai dengan harapan para karyawan. Bentuk perhatian yang diberikan perusahaan pada karyawannya seperti perusahaan memperhatikan hak-hak karyawannya, memperhatikan

kebutuhan karyawan, memberikan gaji, insentif, dan bonus. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sesuai dengan harapan karyawan hanya pada yang sudah bekerja secara optimal di perusahaan tersebut.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Ada yang menemukan hasil positif signifikan pada penelitian Kiu dan Saputra (2022), Rahmawati dan Liswandi (2022), serta pada penelitian Evi (2022). Tapi sisi lain ada yang menemukan hasil negatif signifikan pada penelitian Pasiakan, dkk. (2021).

Berdasarkan observasi pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba Badung, ditemukan beberapa fenomena lingkungan kerja seperti karyawan dituntut untuk bekerja lembur tetapi sistem perhitungannya dianggap kurang memuaskan, suhu ruangan kerja yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan ada beberapa ruangan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Ada yang menemukan hasil positif signifikan pada penelitian Kurniawan (2022), Nugroho, dkk. (2021), serta pada penelitian Azizah dan Sitohang (2022). Tapi sisi lain ada yang menemukan hasil negatif signifikan pada penelitian Handoko (2021).

Berdasarkan observasi pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba Badung, ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja karyawan seperti masih adanya karyawan yang bermalas - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja, masih ada karyawan yang mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya, jika ada kesalahan dalam bekerja, karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya, serta masih kurangnya karyawan dalam memunculkan ide – ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Ada yang menemukan hasil positif signifikan pada penelitian Panggabean (2022), Jamaluddin (2021), serta pada penelitian Trisna dan Guridno (2021). Tapi sisi lain ada yang menemukan hasil negatif signifikan pada penelitian Handoko (2021).

Berdasarkan atas fenomena yang dihadapi karyawan pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba Badung dan *research gap* kajian empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Dana Merta Di Desa Darmasaba Badung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba Badung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba Badung?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba Badung.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba Badung.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk dapat mengembangkan ilmu pengetahuan terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pedoman dan pembelajaran bagi peneliti selanjutnya dalam rangka melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah serta dapat menambah wawasan terkait dengan aspek-aspek yang terdapat pada penelitian.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif atas memberikan informasi dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian dimasa mendatang.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai lingkungan kinerja karyawan secara umum pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba Badung dimana berguna untuk meningkatkan kompensasi, lingkungan

kerja, dan motivasi kerja sehingga nilainya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba Badung.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Untari, dkk. 2021).

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Syukur, 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk

mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan diidentikkan sebagai tujuannya.

2.2 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas 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.

Menurut Handoko (2019:155), 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.

Menurut Wibowo (2017:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Widodo (2018:155), kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Menurut Kadarisman (2017:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbaljasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena telah melakukankewajiban dengan memenuhi segala tugasnya.

2. Bentuk – Bentuk Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019:121) kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

- 1) Kompensasi langsung adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya adalah upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.
- 2) Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan

yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya adalah tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan yang ingin dicapai perusahaan dari pemberian kompensasi menurut Widodo (2018:156) sebagai berikut:

- 1) Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya.
- 5) Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over relative* kecil.
- 6) Disiplin, pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan yang berlaku.

- 7) Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

4. Indikator Kompensasi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Panggabean (2022) antara lain, sebagai berikut:

- 1) Gaji, adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan
- 2) Insentif, merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan.
- 3) Tunjangan, pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan di berikan kepada karyawan yang telah di angkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan transportasi dan sebagainya.

2.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam instansi yang bersangkutan.

Menurut Nitisemito (2017:24) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya musik, kebersihan dan sebagainya.

Sedarmayanti (2017:12) mengemukakan lingkungan kerja adalah hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara bawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Nugroho, dkk. (2021) lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja seorang karyawan yang meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan aktivitas dan tugas yang dibebankan.

Menurut Anam (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatuyang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yaitu kondisi – kondisi fisik maupun non fisik dari tempat karyawan bekerja mengenai nyaman atau tidaknya lingkungan tempat kerja yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencayasaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan kerja nonfisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri” (Nitisemito, 2017:171).

Jadi, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2017:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Cahaya

Cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak di kehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena dalam jangka panjang bunyi

tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat guna menjaga kesehatan, dan pelaksanaannya harus dilakukan secara kontinyu. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya.

5) Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu cara upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

2.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Anwar (2017) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya

berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Sedangkan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:26) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Putra, dkk. (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Giantoro, dkk. (2019) menyatakan motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Menurut Agustini dan Dewi (2019) motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif kebutuhan dan keinginan mendorong karyawan untuk bertindak.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Wirawan (2018) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya:

1) Faktor Motivasi

Faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.

2) Faktor Penyehat

Faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Mangkunegara (2018:21) adalah sebagai berikut :

1) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

2) Prestasi

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

3) Pengembangan Diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkansesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

4) Kemandirian dalam Bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri karyawan untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

2.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017:75) menyatakan kinerja adalahhasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing untuk bersama-sama mempromosikan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukumdan etika dalam pelaksanaannya.

Sedangkan menurut Sunarsih dan Helmawati (2017: 264) menyatakan kinerja adalah refleksi dari tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

Menurut Kawiana (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Selanjutnya menurut Winarja, *et al.*, (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah orang yang bekerja di suatu tempat yang secara resmi, memiliki data pribadi dan memiliki kekuatan hukum, tempat kerja yang di maksud adalah

organisasi, lembaga, atau yang terkait dengan karyawan.

Menurut Ginting (2019) menyatakan kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya pada waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Serta dari beberapa definisi kinerja karyawan yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing, tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018:13) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*), Motivasi kerja (*EQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan anggota memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110 – 120) apalagi *IQ* superior, *very superior*, *gifted*, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya, Motivasi kerja (*EQ*) meliputi kemampuan menggunakan perasaan-perasaan untuk memadu pikiran dan tindakan. Serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan

sehari-hari, maka akan lebih mudah mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Faktor motivasi dapat diartikan sebagai sebuah sikap (*attitude*) pimpinan dan anggota terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika bersifat negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan situasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja yang diberikan perusahaan, iklim kerja yang dapat menciptakan komitmen karyawan terhadap perusahaan, kebijakan pimpinan, disiplin kerja para karyawan, pola kerja dan kondisi kerja yang ada di dalam organisasi.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Pratiwi dan Widodo (2022) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

- 1) Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 2) Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.
- 4) Jangka waktu *output* yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan

koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

- 5) Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehinggamencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

