

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan daerah pedesaan merupakan bagian yang integral atau tidak terpisahkan dari pembangunan nasional, untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat dengan memberikan bantuan kredit kepada kegiatan usaha dipedesaan, maka salah satu langkah dengan mengembangkan rural finansial bank (rural bank), rural bank adalah lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan/atau bentuk lainnya yang dipersamakan dan menyalurkan dana sebagai usaha. Sesuai dengan tujuan pendirian, rural bank lebih fokus pada layanan masyarakat dengan jangkauan relatif terbatas, rural bank hanya melayani di tingkat kecamatan atau kabupaten tidak seperti bank umum yang memiliki jangkauan tak terbatas, hingga memiliki jaringan internasional yang tentunya melibatkan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada (Hidayat, 2018). Peran dari SDM sangatlah penting, karena

merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan dan kesuksesan pada sebuah perusahaan atau suatu organisasi seperti Lembaga Perkreditan Desa (LPD).

LPD merupakan lembaga keuangan milik desa yang melaksanakan kegiatan usaha di lingkungan desa dan untuk krama desa. LPD merupakan lembaga keuangan milik desa pakraman, LPD juga dinyatakan sebagai wadah aset desa adat yang dimiliki oleh warga adat (Eka Damayanthi, 2015, dalam Putra Suryanatha, 2017). Karna disini LPD memiliki peran penting sebagai lembaga yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa melalui pembangunan ekonomi kerakyatan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan terutama agar dapat melayani dan menjalankan operasional LPD, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka faktor-faktor yang perlu diperhatikan diantaranya adalah Lingkungan Kerja, *Work Ability*, dan kompensasi dan lain-lain.

Di dalam suatu lembaga tentunya memiliki target yang ingin dicapai dengan sumber daya manusia yang berkualitas atau berkuantitas yang ditentukan oleh kinerja dari karyawan. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Whardani, 2019), untuk itu karyawan harus meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik.

Menurut (Aji Tri Budianto & Amelia Katini, 2015 dalam Wulan, 2019), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi,

baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi karyawan lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya, selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan, kelelahan, dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

(Robbins dan Judge 2008 dalam Pamungkas et al., 2017) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas karyawan untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan sedangkan menurut Davis dan Newstrom (1994:484) mengatakan ditinjau dari sisi psikologis kemampuan karyawan terdiri dari dua yaitu kemampuan pengetahuan dan kemampuan praktis (*Knowledge + Skill*). Sehingga karyawan dengan pendidikan yang mumpuni untuk mengembangkan jabatannya dan mempunyai pengalaman yang menunjang keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan rutinya akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang maksimal dan faktor yang tidak kalah penting untuk menunjang kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut (Baharuddin, Alhabsji, & Utami 2013) dalam Wairooy, (2017). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi haruslah adil dan layak bagi seorang karyawan. Artinya adil dan layak adalah bahwa sedapat mungkin

kompensasi atau gaji yang diterima kelangsungan hidup karyawan dan pemberian kompensasi itu harus pula berdasarkan pada dasar kecilnya tanggung jawab dan risiko dari masing-masing pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Yulandri, 2020).

Table 1.1
Perbandingan Keuntungan yang Diperoleh LPD di Kecamatan
Denpasar Selatan Kota Denpasar Tahun 2021

No	LPD	Ranking	Keuntungan (Rp.000)
1	Kepaon	2	2.211.953
2	Pemogan	1	2.493.634
3	Pedungan	3	2.209.606
4	Sesetan	6	1.026.336
5	Sanur	8	675.968
6	Intaran	5	1.120.843
7	Panjer	4	2.100.000
8	Serangan	11	122.200
9	Sidakarya	7	812.894
10	Renon	10	390.811
11	Peyaringan	9	420.552
Total			13.584.797

Sumber: Pembina Lembaga Perkreditan Desa Kota (PLPDK) Denpasar.

Di Kecamatan Denpasar Selatan yang memiliki 11 unit LPD dengan hasil mobilitas dana berupa keuntungan/laba sebesar Rp.13.584.797.000,-LPD Pemogan menunjukkan rangking 1 atau memperoleh keuntungan terbesar dibandingkan dengan 10 LPD lainnya di wilayah Denpasar Selatan. Sedangkan yang memperoleh keuntungan terkecil adalah LPD Serangan. Dari segi analisis arata-rata, ternyata dalam tahun 2020 ini rata-rata keuntungan dari 11 LPD di Denpasar Selatan sebesar Rp.1.234.981,600; per tahun atau sebanyak Rp.102.915,13 keuntungan rata-rata per bulan LPD Denpasar Selatan. Melihat capaian keuntungan rata-rata LPD di Kota Denpasar Selatan yang relatif kecil, masih tergolong menguntungkan karena diperkuat dan dimantapkan secara terus menerus melalui upaya pengembangan

yang lebih intensif dan terpadu. Pengembangan LPD di Kota Denpasar Selatan ditujukan untuk memantapkan dan menumbuhkan swadaya LPD sebagai pusat pelayanan kegiatan perekonomian pedesaan yang berdaya guna dan berhasil guna yang dimiliki oleh krama desa itu sendiri, untuk keperluan mereka dan pembangunan pedesaan.

LPD Kecamatan Denpasar Selatan adalah lembaga yang bergerak dibidang jasa keuangan. Berdasarkan observasi awal, peneliti mengindikasikan menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif, Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat dilihat dari situasi kerja yang kurang nyaman dan penataan tempat kerja yang kurang baik. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, terlihat bahwa penataan tempat kerja nampak tidak rapi, masih banyak data berupa kertas yang menumpuk di atas meja kerja dan tidak terdata dengan baik. Selain itu, jarak yang sempit antara meja kerja satu dengan yang lain menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja (Adiwantari dkk, 2019). serta *Work Ability* dari karyawan tersebut yang bisa dikatakan rendah dikarenakan kurangnya rasa tanggung jawab dari individu SDM terhadap tugas kerja masing-masing dan kurangnya kompensasi yang diberikan sehingga membuat menurunnya kinerja dari karyawan tersebut. Apabila hal ini dapat berkembang, maka sudah barang tentu pendapatan masyarakat desa sedikit demi sedikit dapat meningkat, yang berarti daya beli dan taraf hidup mereka juga akan meningkat dengan sendirinya. Sedangkan sasaran pembinaan dan pengembangan LPD di Kota Denpasar Selatan diarahkan agar dapat memegang peranan utama dalam kegiatan ekonomi pedesaan sesuai dengan potensi efektif yang dimiliki desa pakraman. Memperhatikan potensi dan volume usaha LPD di Kota Denpasar, kebijakan yang

di tempuh pemerintah sangat strategis dalam menciptakan peluang dan lapangan usaha untuk mengendalikan potensi yang dimiliki Desa Pakraman.

Berdasarkan fenomena dan data diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, *Work Ability*, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kecamatan Denpasar Selatan”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kecamatan Denpasar Selatan?
2. Apakah *Work Ability* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kecamatan Denpasar Selatan?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kecamatan Denpasar Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kecamatan Denpasar Selatan.
2. Untuk mengetahui *Work Ability* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kecamatan Denpasar Selatan.
3. Untuk mengetahui Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kecamatan Denpasar Selatan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Peneliti berharap, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Referensi yang dimaksud berkaitan dengan pengaruh Lingkungan Kerja, *Work Ability*, dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kecamatan Denpasar Selatan.

2. Kegunaan Praktis

1) Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana cara mengantisipasi permasalahan konflik kerja dan lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan, dengan bekal ilmu yang diperoleh selama kuliah dan diterapkan kedalam aplikasi dilapangan dalam penelitian ini.

2) Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu Manajemen SDM yang dapat ditindak lanjuti.

3) Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini penulis berharap dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan untuk sekarang dan di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal setting theory

Goal setting theory merupakan teori yang dikemukakan oleh Edwin Locke di tahun 1968. Teori ini didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran meliputi ide-ide akan masa depan dan keadaan yang diinginkan memainkan peran penting dalam bertindak. Goal setting theory menegaskan bahwa individu dengan sasaran yang lebih spesifik serta akan menantang kinerjanya akan lebih baik dibandingkan dengan sasaran yang tidak jelas. Teori ini berasumsi bahwa ada hubungan secara langsung antara sasaran yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Sasaran yang ditetapkan secara jelas dapat menimbulkan tingkat kinerja yang lebih baik. Dalam penetapan sasaran dibutuhkan seorang pemimpin untuk membantu dan memberi arahan yang dibutuhkan pegawainya dalam menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai sasaran dan dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau job performance merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Gupta dan Sharma, 2016). Sutanto dan Kurniawan (2016) mengemukakan bahwa kinerja bukan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, tetapi manifestasi dari

kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan karya yang diraih oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah menerapkan strategi perusahaan, baik dalam mencapai tujuan spesifik terkait dengan peran individu atau dengan menunjukkan kompetensi yang dinyatakan relevan dengan perusahaan (Harwiki, 2016). Kinerja adalah konsep multidimensi yang mencakup tiga aspek, yaitu sikap, kemampuan, dan prestasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang karyawan lakukan atau tidak lakukan (Bin dan Shmailan, 2016).

Sinaga et al.(2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah perwujudan dari pekerjaan yang telah diproduksi atau dijalankan oleh karyawan. Kinerja pegawai memainkan peran penting pada suatu organisasi. Kinerja setiap pegawai merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi, bila kinerja yang diperlihatkan oleh para pegawai rendah, maka tujuan organisasi menjadi terhambat (Irmayanthi, 2020).

Kinerja adalah hasil dari proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Emron dkk, 2016; 188). Dewi dan Utama (2016) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan, dan disertai dengan

kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dalam periode tertentu.

Kinerja berdasarkan beberapa sumber diatas, dapat dinyatakan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi.

2. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut (Martoyo, 2009 dalam Arifan, 2021) adalah sebagai berikut:

- A. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- B. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- C. Memiliki tujuan yang realistis.
- D. Memiliki rencana yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- E. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- F. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Akbar (2018) bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a) Faktor individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

b) Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

c) Faktor Organisasi

Struktur Organisasi, design pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Kinerja pegawai akan baik apabila:

- (1) Mempunyai keahlian yang tinggi
 - (2) Kesiapan untuk bekerja
 - (3) Lingkungan kerja yang mendukung
 - (4) Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan,
- (Akbar, 2018)

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Octavina (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Wirawan (2009 dalam Maisirata, 2021) menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen evaluasi kinerja adalah sebagai berikut.

1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator sebagai berikut.

a. Kuantitas hasil kerja

Ukuran seberapa lama seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawabkan hasil kerjanya.

b. Kualitas hasil kerja

Ukuran seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan oleh perusahaan

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan merupakan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan

2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator sebagai berikut.

a. Disiplin kerja

Merupakan suatu sikap yang patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di tempat kerja.

b. Inisiatif

Kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh pimpinan

c. Ketelitian

Ketelitian karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan

3. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator sebagai berikut.

a. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi perintah kepada karyawan yang diberikan oleh pemimpin

b. Kejujuran

Kejujuran merupakan mengakui, berkata atau memberikan informasi sesuai dengan kenyataan dan kebenaran

c. Kreativitas.

Kreativitas merupakan memberikan gagasan yang inovatif atau baru kepada perusahaan

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli: Menurut (Siagian, 2014 dalam Annisa, 2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut (Budi W. Soetjipto 2008 dalam Nurindasari, 2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lain halnya menurut (Sedarmayanti, 2013 dalam Sa'diyah, 2020) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature,

kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Syarifudin, 2021). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Simanjuntak, 2003 dalam Darmadi, 2020). Sedangkan menurut (Nitisemito, 2006 dalam Dinsar, 2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Wandawi, 2018), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut (Arep, 2003 dalam Wijono, 2022) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut (Prawirosentono 2002 dalam Mastuti, 2019) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- a. Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
- b. Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
- c. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja, karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- d. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

3. Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para karyawan sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada produktifikasi perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut (Rahmawanti dkk dalam Arifin 2021) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Wijaya dalam Nitisemito (2017:42) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Dari pengertian tersebut dapat diasumsikan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan itu bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas-fasilitas yang menunjang karyawan dalam berkatifitas atau bekerja. Dengan demikian lingkungan kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan. Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan (Sedarmayati, 2001 dalam Manik, 2018), diantaranya adalah:

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang

jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

- 1) Cahaya langsung
- 2) Cahaya setengah langsung
- 3) Cahaya tidak langsung
- 4) Cahaya setengah tidak langsung

b. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

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 telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama udara segar dengan adanya ventilasi ruangan yang baik sehingga memudahkan pertukaran udara didalam ruangan dan terdapat tanaman disekitar tempat kerja berpengaruh secara psikologis yang keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu posisi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa

menyebabkan kematian, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- 1) Lamanya kebisingan
- 2) Intensitas kebisingan
- 3) Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang

d. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tat letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja, sehingga membuat karyawan dapat bergerak secara leluasa dan nyaman. Seorang karyawan tidak dapat bekerja jika tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak, dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan karyawan.

e. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam penelitian ini di ukur dengan indicator menurut Nitisemito (2019) sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan dalam bekerja.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Adanya hubungan yang harmonis yang terjalin disetiap perusahaan, baik hubungan antara rekan kerja, maupun hubungan antara karyawan dengan atasan.

c. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu penunjang proses kelancaran karyawan dalam bekerja.

2.1.4 Kemampuan Kerja

1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998 dalam Wulandari, 2019). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja

pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

2. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Menurut (Soeroto, 1992 dalam Fatina, 2019) untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi:

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
2. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
3. Upaya seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki

kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat. Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

3. Indikator dari Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini.

Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula.

2.1.5 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Rafique, et al, (2015 dalam Cahyani, 2019) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan hal yang penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik disuatu perusahaan. Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa terhadap karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Pamungkas, 2018). Pembayaran langsung adalah berupa bentuk gaji, upah, bonus, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran secara langsung dan pembayaran secara tidak langsung. kepada kinerja. Lieke (2008, dalam Rehatta, 2020) mengatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas dan tingkat perputaran karyawan. Simamora (2004, dalam Maulidiyah, 2021) menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai imbalan dari kontribusinya kepada perusahaan.

Ardana dkk (2012, dalam Puspita Dewi, 2018) mengemukakan apabila kompensasi mampu dikelola dengan baik, maka akan mampu membantu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya, dan apabila kompensasi tidak mampu dikelola dengan baik maka akan menghambat perkembangan usaha. Secara langsung berarti hal ini memperlihatkan bahwa teori keadilan didasari oleh dugaan mengenai keadilan yang diharapkan seseorang yang terjadi dalam dunia pekerjaan. Kompensasi berdasarkan beberapa sumber diatas, dapat dinyatakan

sebagai imbalan yang diberikan perusahaan atau organisasi atas dasar hasil yang mampu dicapai oleh karyawan bersangkutan. Seorang karyawan yang merasa puas akan kompensasinya pasti akan termotivasi meningkatkan kinerjanya.

2. Tujuan Kompensasi

Ardana dkk (2012 dalam Puspita Dewi, 2018) mengemukakan tujuan kompensasi adalah sebagai berikut.

1. Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi makan diharapkan terjalin ikatan formal antara manajemen perusahaan dengan karyawannya. Dalam hal ini para karyawan harus menyelesaikan tugas dengan baik sehingga pihak manajemen bisa memberikan kompensasi yang sesuai perjanjian.

2. Kepuasan kerja

Pemberian kompensasi, karyawan dapat memenuhi segala kebutuhannya dan karyawan memperoleh kepuasan kerjanya. Motivasi jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

3. Stabilitas karyawan

Pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka akan mengakibatkan stabilitas karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

4. Disiplin

Pemberian kompensasi yang sesuai akan bisa meningkatkan disiplin kerja karyawan tersebut.

5. Pengaruh serikat buruh

Pemberian kompensasi yang sesuai pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

6. Pengaruh pemerintah

Jika pemberian kompensasi sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

3. Indikator Kompensasi

Simamora (2006 dalam Zulkarnaen, 2018) menyatakan indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk pembayaran perusahaan terhadap karyawan atas hasil kerjanya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

2. Insentif

Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk finansial diluar gaji yang didapatkan, yang diberikan untuk memberi motivasi agar kinerja para karyawan meningkat.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan pemberian untuk menghormati hari-hari besar yang diperingati oleh karyawan yang diterima sesuai dengan jabatannya.

4. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana yang menunjang pelaksanaan suatu pekerjaan.

2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Suhardi (2019)

Meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior. Variabel independen (X) dari penelitian ini yaitu Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Lingkungan Kerja dan Kompensasi sedangkan variabel (Y) pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kompetensi Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Kota Batam.

2. Wairooy Ali (2017)

Meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Variabel independen (X) dari penelitian ini yaitu Disiplin Kerja dan Kompensasi sedangkan variabel (Y) pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar.

3. Miranda Diah Ratnasari, Bambang Swasto Sunuharyo (2018)

Meneliti tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi

Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). Variabel independen (X) dari penelitian ini yaitu Pendidikan dan Pelatihan sedangkan variabel (Y) pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik.

4. I Made Windu Iswara, Made Subudi (2017)

Meneliti tentang Peran Mediasi Motivasi Kerja Dalam Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. Variabel independen (X) dari penelitian ini yaitu Mediasi Motivasi Kerja Dalam Pengaruh Kompensasi sedangkan variabel (Y) pada penelitian ini yaitu Semangat Kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja.

5. Ni Made Diah Malini Cahyani, Ni Wayan Mujiati (2019)

Meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. Variabel independen (X) dari penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi sedangkan variabel (Y) pada penelitian ini yaitu Semangat Kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja.

6. Marcellino Putu Mahendra (2018)

Meneliti tentang Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Putri Citra Catering. Variabel independen (X) dari penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja dan Kompensasi sedangkan variabel (Y) pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

7. Devit Ardit Kustanto, Titit Desi Harsoyo (2019)

Meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta. Variabel independen (X) dari penelitian ini yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja sedangkan variabel (Y) pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

8. H.Dadang Suparman, S.Pd.I., MM (2020)

Meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. Variabel independen (X) dari penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja sedangkan variabel (Y) pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan. Teknik

analisis data yang digunakan adalah linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

9. Faradilla Aslia A (2019)

Meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance. Variabel independen (X) dari penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja sedangkan variabel (Y) pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan.

10. Ula Maulidatul Jannah, Dewi Urip Wahyuni (2022)

Meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Berkah Teknik. Variabel independen (X) dari penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan sedangkan variabel (Y) pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.