

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam perusahaan atau instansi karena lewat setiap potensi yang dimilikinya dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan, baik secara pribadi maupun di dalam perusahaan tersebut melalui dari setiap kinerja pegawai yang ada. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tobing dan Zamora, 2018). Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya, terutama pegawai yang ada dengan optimal dan profesional. Sebab dengan adanya sumber daya manusia merupakan salah satu sumber terpenting didalam suatu perusahaan yang mana perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan dan tuntutan kerja pegawai agar pegawai dapat bekerja secara maksimal di dalam melaksanakan setiap pekerjaannya, maka pasti sumber daya yang ada akan berhubungan langsung dengan lingkungan kerja.

UPTD (Unit Pelaksana Teknisi Daerah) Pengelolaan Pasar Galiran Kabupaten Klungkung adalah sebuah unit yang bertanggung jawab atas pengelolaan, pengembangan pasar disuatu daerah. Pegawai UPTD Pasar Kab Klungkung melibatkan berbagai tugas dan tanggung jawab, seperti mengawasi operasional pasar, mengoordinasikan pedagang, menjaga kebersihan dan keamanan pasar, serta menyediakan fasilitas yang diperlukan bagi para

pedagang dan pengunjung pasar. Kinerja pegawai UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung dapat dilihat dari banyak aspek, salah satunya adalah disiplin kerja dan absensi (Sembiring dan Ferine, 2018) tabel 1.1 menyajikan tingkat absensi pegawai UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung pada tahun 2022 sebagai berikut:

**Tingkat Absensi Pegawai UPTD Pasar Galiran Kab Klungkung Tahun
2022**

Tabel 1.1

No	Departemen	Jumlah petugas	Hari kerja	Jumlah total tidak hadir tahun 2022	Persen
1.	Sekretariat	14	312	44	99%
2.	Keamanan	35	240	60	98%
3.	Retribusi	28	240	68	99%
4.	Kebersihan	53	360	261	99%
5.	Parkir	37	312	151	99%

Sumber: UPTD Pasar Galiran Kab Klungkung 2022

Jadi, tabel tersebut menunjukkan jumlah presentase absensi tahun 2022 dimana petugas sekretariat berjumlah 14 orang dengan hari kerja sebanyak 312 hari dan total tidak hadir sebanyak 44, maka jumlah presentase kehadiran petugas sekretariat sebesar 99%. Selain itu petugas keamanan yang berjumlah 35 orang dengan hari kerja sebanyak 240 hari dan total tidak hadir sebanyak 60, maka jumlah presentase kehadiran petugas keamanan sebesar 98%. Adapun petugas retribusi dengan jumlah pegawai sebanyak 28 orang dengan hari kerja sebanyak 240 hari dan total tidak hadir tahun 2022 sebanyak 68, maka jumlah

presentase kehadiran petugas retribusi sebesar 99%. Selain itu, Adapun petugas kebersihan dengan jumlah pegawai 53 orang dengan hari kerja 360 hari dan jumlah total absensi sebanyak 261, maka presentase kehadiran absensi petugas kebersihan tahun 2022 sebesar 99%. Dan adapun petugas parkir dengan jumlah pegawai 37 orang dengan hari kerja sebanyak 312 hari dan total absensi sebesar 151 maka, jumlah presentase kehadiran absensi petugas parkir sebesar 99%.

Jadi, tabel tersebut menunjukkan rata- rata tingkat Absensi Pegawai UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung 2022 bisa dinyatakan sangat baik. Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja pegawai UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung.

Kantor UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung terletak di Jalan Mahoni, Semarapura Kelod, Kabupaten Klungkung. Kantor tersebut memiliki 167 orang pegawai yang terdiri dari 23 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), 10 orang Tenaga Honorer Daerah (THD), 50 orang Tenaga Kontrak Tetap (TKT), dan 84 orang Tenaga Kontrak Upah Pungut (TKUP). Dalam upaya mencapai kinerja pegawai yang handal, UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung memiliki manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan, visi, dan misinya. Penelitian awal telah memberikan informasi mengenai kendala-kendala yang berkaitan dengan kinerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Pasar UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung, setiap tahunnya UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung telah melaksanakan Program Kerja yang bertujuan mencapai capaian Retribusi. Berikut dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2
Target dan Realisasi Pasar Galiran per triwulan UPTD Pengelolaan Pasar
tahun 2022

NO	BULAN	TARGET	REALISASI	KELEBIHAN/ (KEKURANGAN)	PRESENTASE
1.	JANUARI	689.789.255	678.031.670,00	(11.757.585)	98,30
2.	FEBRUARI	623.035.456	591.937.459,00	(31.097.997)	95,01
3.	MARET	667.537.989	906.700.123,00	239.162.134	135,83
	TRIWULAN I	1.980.362.701	2.176.669.252,00	196.306.551	109,91
4.	APRIL	667.537.989	679.369.434,00	11.831.445	101,77
5.	MEI	689.789.255	754.681.389,38	64.892.134	109,41
6.	JUNI	623.035.456	567.306.336,00	(55.729.120)	91,06
	TRIWULAN II	1.980.362.701	2.001.357.159,38	20.994.459	101,06
7.	JULI	689.789.255	497.830.049,00	(191.959.206)	72,17
8.	AGUSTUS	689.789.255	1.021.387.292,00	331.598.037	148,07
9.	SEPTEMBER	667. 537. 989	889.794.003,00	222.256.014	133,29
	TRIWULAN III	2.047.116.499	2.047.011.344,00	361.894.845	117,68
10	OKTOBER	689.789.255	850.394.425,00	160.605.170	123,28
11	NOVEMBER	667.537.989	769.743.961,00	102.205.972	115,31
12	DESEMBER	689.789.255	1.017.670.045,00	327.880.790	147,53
	TRIWULAN IV	2.047.116.499	2.637.808.431,00	590.691.932	128,85
	JUMLAH	8.054.958.400	9.224.846.186,38	1.169.887.786,38	114,52

Sumber: UPTD Pasar Galiran Kab Klungkung 2022

Berdasarkan pada Tabel 1.2 di atas dapat diketahui target kerja telah terlaksana pada tahun 2022, namun tidak semua target berhasil terlaksana dan tidak sesuai dengan yang telah ditentukan. Selain itu dengan mengindikasikan bahwa kualitas dan kuantitas dari kinerja pegawai UPTD Pasar Galiran Kab Klungkung pelaksanaannya seluruhnya menunjukkan kinerja yang belum optimal, yang tercemin dari penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu belum terpenuhi.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan pada UPTD Pasar Galiran Kab Klungkung terdapat penurunan kinerja pegawai. Dalam penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, cermat, dan teliti belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak UPTD Pasar Galiran Kab Klungkung jika target kinerja pegawai tersebut tidak dapat diatasi.

Peran pegawai sangat penting bagi keberhasilan atau tidaknya perusahaan, sehingga dalam hal ini atasan perlu memantau kinerja setiap pegawai, apakah sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan harapan instansi. Peningkatan kinerja yang tinggi akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Mangkunegara (2018) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional dan pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, karena

organisasi dasarnya dijalankan oleh manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku manusia dalam memainkan standar perilaku yang telah diterapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Mulyadi, 2018).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan pemerintah (Isyani, 2013). Hasil kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya adalah kinerja (prestasi kerja). (Mangkunegara, 2011; Sugiarti, 2012). Pemerintah manapun secara alami ingin karyawannya sukses. Karena tenaga kerja yang kompeten, pemerintah akan beroperasi lebih efektif.

Selain itu, Lingkungan kerja sangat penting di dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan termasuk tempat kerja, fasilitas kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk hubungan kerja antar karyawan.

Lingkungan adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologis dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh kinerja dan produktivitas pegawai, selain itu lingkungan kerja merupakan faktor dalam menambah atau menurunnya kinerja pegawai. Jika pegawai bekerja di lingkungan yang baik, produktivitas dan kinerja akan meningkat dan sebaliknya, jika lingkungan tidak mendukung kinerja pegawai, maka kemampuan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

Berdasarkan wawancara pada salah satu pegawai UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung yang berinisial KS tentang lingkungan kerja yang kurang memadai seperti suhu udara yang panas atau kurang dingin dan suara bising yang terdengar dari kendaraan dan pedagang membuat konsentrasi pegawai terganggu.

Salah satu upaya untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif. Pegawai akan merasa lebih betah di lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja pegawai dan hal ini didukung dan diperkuat oleh teori yang menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja yang memadai dengan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adi Marjaya (2023), I Umbloh, L.O.H, dkk (2022), Sri Utami (2022), Rona Tanjung (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada pegawai maka kinerja yang dihasilkan pegawai akan semakin meningkat dan akan memberikan kepuasan kepada perusahaan.

Berbeda dengan penelitian Rusniati dkk (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin rendah lingkungan kerja dan kenyamanan yang diberikan pegawai maka kinerja pegawai akan menurun.

Selain lingkungan kerja, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kompensasi. Kompensasi memiliki pengaruh yang sangat

penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah seluruh penghasilan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Kompensasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan. Seseorang akan bekerja maksimal untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai.

Berdasarkan wawancara di kantor UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah) Pasar Galiran Kabupaten Klungkung, menurut pegawai disana kompensasi kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai, jika kompensasi kurang memadai akan menimbulkan ketidakpuasan yang mengganggu aktivitas organisasi atau instansi untuk memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Pegawai selalu mengharapkan penghasilan yang lebih memadai sehingga membuat pegawai hidup sejahtera.

Sistem kompensasi yang baik akan memungkinkan instansi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan pegawai. Bagi instansi, pegawai memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya instansi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, pegawai, bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari instansi (Nasution, 2013).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan

oleh Sri Utami (2022), Rona Tanjung dkk (2022), Rifki Yuananda (2022), Dwinati dkk (2019), Alfian & Randa (2023) menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini semakin adil kompensasi yang diberikan perusahaan atau instansi kepada pegawai maka kinerja yang dihasil pegawai akan semakin meningkat dan akan memberikan kepuasan kepada perusahaan atau instansi.

Berbeda dengan penelitian Rahma Hidayati dan Syahriah (2022) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin rendah tingkat kompensasi yang diberikan pegawai maka kinerja pegawai akan menurun.

Beban kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Munandar (2011), Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan tepat waktu tentu hal ini menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga. Sedangkan menurut Sunarso (2010) Beban kerja yakni sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Permendagri No 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi yang merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jadi jika kemampuan untuk bekerja lebih dari tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan bosan, namun jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai yang sesuai standar beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja terlalu rendah (*under capacity*).

Berdasarkan survey dari pegawai UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung yang berinisial KS, beban kerja pegawai tidak merata contohnya ada pegawai yang menerima tugas terlalu banyak dan ada pegawai yang sedikit beban kerjanya, sehingga nampak terlalu banyak menganggur dan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan jangka waktu tertentu sehingga membuat beban kerja pada pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yana Diana (2019), Nabila Ika Jayanti (2022), Rona Tanjung dkk (2021), Sri Utami (2022), Rifki Yuananda dkk (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin rendah beban kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan yang dihasilkan karyawan meningkat.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfiah dan Randa Guswinta (2023) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin rendah beban kerja yang diberikan pegawai maka kinerja pegawai akan menurun.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang, **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD (Unit Pelaksanaan Teknisi Daerah) Pasar Galiran Kabupaten Klungkung”**.

1.2 Rumusan Masalah:

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan maka penulis dapat memperoleh pokok permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Pasar Galiran Klungkung?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Pasar Galiran Klungkung ?
3. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Pasar Galiran Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian:

1. Manfaat Teoritis:

Sebagai referensi pada penelitian – penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung. Hal ini bertujuan agar dapat menambah wawasan pengetahuan

yang lebih luas mengenai teori *goal setting theory*, serta pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung.

2. Manfaat Praktis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi instansi tentang lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai agar terciptanya tujuan UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung serta dengan harapan dapat membawa instansi serta pegawai kearah yang lebih baik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal setting theory

Grand theory pada penelitian ini terfokus pada Sumber Daya Manusia. Goal setting theory merupakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke & Latham (2013). Goal setting theory merupakan Teori yang 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 (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Hubungan goal setting theory dalam penelitian ini adalah bagaimana Upaya – Upaya organisasi dalam memberikan petunjuk serta bagaimana cara – cara organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang dalam hal ini adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dalam penelitian ini ditentukan oleh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja pada UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat

kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

2.1.2 Atribut Goal Setting

Locke dan Lathan 2013 menyatakan bahwa goal- setting memiliki dua atribut utama, yaitu nilai (content) dan niat (intensity). Nilai atau content tujuan mengacu pada objek atau hasil yang dicari. Atribut nilai (content) berfokus pada pengaruh dari tingkat tujuan spesifik dan tingkat kesulitan pada nilai tugas yang berbeda dalam berbagai setting. Niat (intensity) tujuan mengacu pada usaha yang diperlukan untuk menetapkan tujuan, posisi tujuan dalam tingkatan tujuan individu, dan sejauh mana individu berkomitmen untuk pencapaian tujuan tersebut. Nilai diri individu menciptakan keinginan untuk melakukan sesuatu secara konsisten.

2.1.3 Komponen Utama dalam Goal setting

Berdasarkan pada teori Locke, dkk. (1981). Menurut Locke, dkk. (1981) komponen-komponen utama goal setting meliputi sebagai berikut:

1. *Clarity* (Kejelasan)

Tujuan yang disampaikan harus spesifik sehingga mengarahkan seseorang pada hasil yang lebih tinggi daripada tujuan yang masih

bersifat umum atau samar-samar. Tujuan yang spesifik adalah tujuan yang harus ditentukan dengan batasan yang jelas dan tepat sehingga tidak menimbulkan multi tafsir agar harapan dan tujuan dapat tercapai.

2. *Challenge* (tantangan)

Tujuan yang sulit menghadirkan suatu tantangan yang dapat membangkitkan dorongan untuk mencapai tujuan dalam diri seseorang, tetapi target ini dalam batas masih dapat dicapai (Davis & Newstroom, 1989). Tujuan harus memiliki tantangan yang sulit untuk memotivasi seseorang agar meletakkan usaha yang lebih untuk menggapai tujuan karena pada dasarnya seorang individu akan lebih termotivasi untuk mencoba tujuan yang sulit daripada tujuan yang mudah (Latham & Locke, 1991). Meskipun sebuah tujuan yang memotivasi itu adalah tujuan yang sulit, namun tujuan tersebut haruslah bersifat realistis dalam artian bahwa tujuan tersebut masih dapat diraih. Penetapan tujuan yang sulit namun masih dapat dijangkau/realistis berguna untuk meminimalisir kemungkinan gagal untuk mencapainya (Kanfer & Gaelick, 1991). Jika tantangan yang ada pada tujuan tersebut terlalu sulit maka seseorang akan meninggalkan tujuannya tersebut dan tidak termotivasi untuk meraihnya (Locke, dkk., 1981)

3. *Commitment* (komitmen)

Orang akan menunjukkan komitmen mereka jika mereka merasa bahwa mereka adalah bagian dari pencapaian suatu tujuan. Locke &

Latham (Schunk, dkk., 2012) berpendapat bahwa komitmen dapat menggambarkan seberapa kuat individu melekat pada tujuan yang dimilikinya, seberapa antusias individu terhadap tujuannya, dan seberapa teguh individu untuk mencapainya.

4. *Feedback* (umpan balik)

Isi dari umpan balik harus berfokus pada pengontrolan kemajuan, menyadari rintangan yang ada, usulan dan solusi. Umpan balik dapat menguyuhkan standar pengukuran yang jelas untuk menuntun individu untuk evaluasi diri. Pencantuman pujian dan apresiasi dalam proses umpan balik akan disajikan sebagai hadiah untuk memotivasi individu supaya terus melanjutkan kerja kerasnya dalam mengerjakan tugas. Melalui umpan balik seorang individu dapat mengetahui seberapa jauh standar atau patokan yang sudah terpenuhi (Latham & Locke, 1991).

5. *Task Complexity* (kerumitan tugas)

Seseorang lebih baik diberikan tugas yang sederhana dan mudah dimengerti daripada diberikan tugas yang terlalu rumit karena hal ini akan mempengaruhi performa seseorang untuk mencapai tujuannya (Locke & Latham, 2005). Untuk tujuan yang memiliki kerumitan tugas yang tinggi maka harus dipastikan bahwa seseorang tidak merasa terlalu diliputi oleh hal tersebut. Oleh karena itu, waktu yang cukup, latihan dan arahan harus diberikan agar berhasil untuk mencapai target yang telah ditentukan.

2.2 Lingkungan kerja

1. Pengertian Lingkungan kerja

Segala macam dan bentuk sebuah organisasi tidak akan terlepas dari lingkungan dimana aktivitas itu dijalankan. Baik organisasi bersifat *profit oriented* seperti perusahaan maupun yang bersifat nirlaba seperti instansi pemerintah. Lingkungan kerja menjadi komponen utama pertama kali kontak dengan dunia kerja yang dilakukan oleh seseorang pegawai. Kenyamanan dalam bekerja seseorang pegawai ditentukan oleh lingkungan kerja yang disekitarnya semakin baik dan semakin kondusif lingkungan kerja pegawai, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar.

Menurut Danang (2015,) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi diri sendiri dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Menurut Lewa & Subowo (2018) mereka mengatakan bahwa lingkungan kerja harus memiliki desain sedemikian rupa sehingga pekerja dapat menciptakan peningkatan hubungan kerja antara pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja hanya dapat dikatakan baik apabila para pekerja dapat melakukan aktivitas kerja dengan aman, sehat dan nyaman karena lingkungan kerja yang buruk juga dapat berdampak buruk bagi perusahaan karena membuat pekerjanya tidak dapat bekerja secara optimal.

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada di sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu

individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Maka dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa, Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan sehat dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja di lingkungan kerja tersebut oleh karena itu, organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata letak kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik dan warna pencahayaan yang memadai). Lalu ada lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, hubungan dengan sesama karyawan dan pimpinan)

2. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua (2), yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

A. Lingkungan kerja fisik, yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah ditemukan semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dibagi menjadi 2 kategori, yaitu:

1. Lingkungan langsung yang berhubungan dengan pegawai, seperti: meja, kursi, pusat kerja dan lain sebagainya.
2. Lingkungan antara atau lingkungan umum dan juga dapat disebut sebagai lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, warna, dan bau tidak sedap.

B. Lingkungan kerja non fisik, yaitu dimana semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun rekan kerja dan bawahan. Lingkungan non-fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan. Lingkungan non fisik juga mempengaruhi kondisi perusahaan dimana perusahaan dapat menciptakan kondisi yang baik dan mendukung produktivitas orang-orang di dalamnya.

3. **Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:**

Sedarmayanti (2009), berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, antara lain:

1. Warna merupakan faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Terutama warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan mengenakan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan kerja para pegawai akan tetap terjaga.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang di tempat kerja, karena jika lingkungan kerja

bersih, pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan tidak hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari itu, misalnya, ruangan kecil yang berbau tidak sedap akan menimbulkan rasa tidak enak bagi pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini umumnya dibutuhkan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus diperhatikan disini.

3. Pencahayaan dalam hal ini tidak terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan pencahayaan yang cukup, jika pekerjaan yang dilakukan menuntut akurasi.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik pegawai, karena jika ventilasi cukup, kesehatan pegawai akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi bangunan juga dapat berpengaruh pada pertukaran udara. Misalnya bangunan yang memiliki plafon tinggi akan menyebabkan banyak pertukaran udara dibandingkan dengan bangunan yang memiliki plafon rendah, selain itu luas ruangan jika dibandingkan dengan jumlah pegawai yang bekerja juga akan mempengaruhi pertukaran yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka

bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.

6. Kebisingan adalah gangguan pada seseorang karena kebisingan, sehingga konsentrasi di tempat kerja akan terganggu. Dengan gangguan konsentrasi ini, pekerjaan yang dilakukan akan menyebabkan banyak kesalahan atau kerusakan. Ini jelas akan menyebabkan kerugian. Kebisingan terus menerus mungkin akan menyebabkan kebosanan.
7. Penataan ruang adalah penataan yang ada di ruang kerja yang biasanya mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

b) Indikator lingkungan kerja

Menurut Slamet, A. R. (2019) indikator dari lingkungan kerja yaitu:

1. Hubungan kerja

Hubungan kerja adalah kegiatan mengarahkan tenaga/jasa seseorang secara teratur untuk kepentingan orang lain yang mengatur (perusahaan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

2. Sarana dan prasarana

Segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu memfasilitasi suatu kegiatan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok. Dalam setiap proses kegiatan perkantoran, perusahaan wajib menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan mendukung kegiatan operasional.

3. Pemenuhan kebutuhan pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai oleh perusahaan. Kesejahteraan yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk mempertahankan pegawai

baik secara spiritual maupun jasmani agar dapat mempertahankan kinerja dan sikap kerja yang baik dalam bekerja.

4. Peluang untuk tumbuh

Pegawai harus diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan mereka, misalnya, melalui pelatihan, kursus, dan pendidikan berkelanjutan. Ini akan memberi pegawai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai rencana.

c) Manfaat lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) manfaat lingkungan kerja adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang berarti bahwa pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan pengawasan yang terlalu banyak dan semangat juangnya akan tinggi.

2.3 Kompensasi

1. Pengertian kompensasi

Pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil. Sistem kompensasi yang baik sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntunan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai 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 pekerja – pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap karyawan.

Menurut Handoko (2014:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2016:271), kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Yani (2016:155), kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

2. Tujuan kompensasi

Menurut Notoadmojo (2022:16) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Menghargai prestasi kerja. Dengan memberikan kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawai. Selanjutnya akan mendorong

perilaku-perilaku atau performance pegawai sesuai yang diinginkan organisasi.

2. Menjamin keadilan. Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing - masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya
3. Mempertahankan pegawai. Dengan sistem kompensasi yang baik, para pegawai akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
4. Memperoleh pegawai yang bermutu. Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih pegawai yang bermutu tinggi.
5. Pengendalian biaya. Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.
6. Memenuhi peraturan-peraturan. Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah

(hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

d) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Faktor – Faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2014:12729) meliputi hal berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja. Jika ada lebih banyak pencari kerja (disarankan) daripada lowongan untuk tenaga kerja (permintaan), tingkat kompensasinya relatif rendah. Di sisi lain, jika pencari kerja semakin sedikit lowongan, semakin tinggi remunerasi relatif.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Pegawai.
Jika kemampuan dan kemauan membayar perusahaan meningkat, maka kompensasi akan lebih tinggi. Namun di sisi lain, jika kapasitas dan kesiediaan membayar perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan upah yang relatif rendah.
3. Serikat Buruh/Organisasi Pegawai
Jika serikat pekerja kuat dan berpengaruh, tingkat upah akan meningkat besar. Sebaliknya, jika serikat tidak kuat dan memiliki pengaruh kecil, tingkat upah yang relatif rendah.
4. Produktivitas kerja pegawai
Jika produktivitas kerja para pekerja baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar. Di sisi lain, jika produktivitas tenaga kerja rendah, maka kompensasinya rendah.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres.

Pemerintah dengan undang-undang dan keputusan presiden menetapkan batasan gaji minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting bagi pengusaha tidak sembarangan menentukan besaran ganti rugi yang harus dibayar pegawai. Pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup/Cost of Living.

Jika biaya hidup di daerah itu tinggi, kompensasi akan meningkat besar. Sebaliknya, jika biaya hidup di daerah tersebut rendah, maka gaji/upah yang relatif rendah.

7. Posisi Jabatan Pegawai.

Pegawai di posisi yang lebih tinggi akan menerima lebih banyak gaji / tunjangan besar. Di sisi lain, pegawai di posisi yang lebih rendah menerima gaji/kompensasi yang kecil. Itu wajar karena seseorang memiliki wewenang dan tanggung jawab yang besar untuk menerima gaji/tunjangan yang lebih tinggi.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika tingkat pendidikan tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/bonus pelayanannya akan lebih baik tinggi, karena keterampilan dan kompetensinya lebih baik. Di sisi lain, jika pegawai memiliki sedikit pendidikan dan tidak memiliki pengalaman profesional maka gaji/remunerasi yang di dapat akan rendah.

9. Kondisi Perekonomian Nasional.

Jika keadaan perekonomian nasional sedang mengalami kemajuan (booming), maka tingkat gaji/kompensasi akan lebih tinggi lagi, karena mereka akan memiliki akses ke kondisi kerja penuh. Sebaliknya, jika kondisi ekonomi kurang berkembang (resesi), tingkat upah rendah, karena banyak orang yang menganggur.

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Jika jenis dan sifat pekerjaannya sulit dan berisiko (keuangan, keamanan), semakin tinggi gaji/bonus, karena itu membutuhkan keterampilan dan ketelitian. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan mudah dan risiko (keuangan, insidental) rendah, maka tingkat gaji/upah yang relatif rendah. Dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi kecil. Oleh karena itu, kompensasi itu adil dan pantas untuk mencapai tujuan perusahaan.

e) Indikator – indikator kompensasi

Indikator kompensasi menurut Rivai (2014:357) secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi finansial, yang terdiri dari:

1. Gaji.

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima pegawai sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga

dikatakan sebagai bayaran tetap yang di terima seorang dari keanggotaanya dalam sebuah perusahaan.

2. Bonus

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

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa di sebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan). Insentif adalah variable penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja, ini di rancang untuk memberikan motivasi pegawai berusaha meningkatkan produktifitas kerjanya.

2. Kompensasi non finansial

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para pegawai.

2.4 Beban Kerja

1. Pengertian beban kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) Beban kerja adalah sebuah tugas yang diberikan perusahaan untuk dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada seluruh pegawai yang berupa fisik dan mental serta tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Mahawati, et.al. 2021:4). Pekerjaan merupakan suatu beban bagi yang mengerjakannya dan setiap pegawai memiliki cara tersendiri untuk dapat mengatasi beban kerjanya. Seorang pekerja kasar, seperti pekerja lapangan memiliki beban kerja berupa fisik dibandingkan beban sosial atau mental. Seorang pegawai kantoran memiliki beban mental dan sosial jauh lebih besar.

Menurut Suci R. Mar'ih (2017:22) dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah tugas/pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan kapasitas berlebihan/terlalu sedikit dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja.

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) Menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

1. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi.

2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti :

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi pegawai.

b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

c. Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing - masing pegawai.

3. Aspek – aspek beban kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:36), terdapat tiga aspek beban kerja yang dapat dilihat, yaitu :

1. Aspek fisik, organisasi memprioritaskan kesehatan pegawai yang akan menjadi pertimbangan penting bagi organisasi untuk melanjutkan atau menghentikan kerja sama
2. Aspek psikis, adalah beban kerja yang timbul pada saat pegawai melakukan kegiatan yang menyangkut psikis dan mental dilingkungan kerja.
3. Aspek pemanfaatan waktu, dilihat dari waktu menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

4. Indikator – indikator beban kerja

Menurut Putra (2018: 21) ada beberapa indikator beban kerja, diantaranya yaitu:

1. Target yang harus dicapai Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pandangan mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya

2. Kondisi pekerjaan Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.
3. Penggunaan waktu kerja, waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan produksi (waktu buku atau dasar, waktu lingkaran).
4. Standar pekerjaan Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, salah satu contohnya yaitu perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.5 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2017), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Gibson (2019), mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Masram (2017) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, dan menurut Mangkunegara (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai dengan baik oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dari pimpinan perusahaan.

2. Faktor – faktor Kinerja Pegawai.

Menurut Masram (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari:

a. Efektivitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat - akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

b. Otoritas (wewenang).

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

c. Disiplin.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

d. Inisiatif.

Inisiatif yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3. Tujuan penilaian kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013 – 547) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan pelatiha dan pengembangan

Pegawai membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja agar dapat mencapai capaian kinerja yang telah ditentukan.

2. Meningkatkan prestasi kerja

Salah satu tujuan pemberian penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai pegawai akan dipertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal pekerjaan.

3. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja akan memiliki efek bahwa seseorang pegawai akan merasa bahwa ia memiliki peluang yang adil dalam hal melakukan pekerjaanya.

4. Indikator – indikator kinerja.

Menurut Titik Rosita (2019) variabel kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

a. Kualitas kerja.

Kualitas kerja dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan, memelihara dan mempergunakan alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja dapat dilihat dari volume keluaran (output), target kerja dalam kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (lembur).

c. Pengetahuan

Kemampuan yang ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.

d. Keandalan

Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksakan tugas.

e. Kerjasama

Kemampuan dalam hubungan sesama pegawai dalam menangani pekerjaan.

UNMAS DENPASAR

2.6 Peneliti Terdahulu

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adi Marjaya (2020) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Keramik Sadus Tiles, Kecamatan Sidemen, Kabupaten Karangasem,” jadi hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini terdiri dari 33 orang

dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan uji-t. Persamaan penelitian ini terdiri dari variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan beban kerja, serta variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian yang dilakukan di Perusahaan Keramik Tiles, Kecamatan Sidemen, Kabupaten Karangasem, sementara penelitian saat ini dilakukan di Kantor UPTD Pasar Galiran, Kabupaten Klungkung.

2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh I Reine Umloh, dkk. (2022), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara” jadi hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 50 orang, dan teknik analisis yang digunakan yakni uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, koefisien determinasi (R^2), serta uji hipotesis t dan F. Persamaan penelitian ini mencakup variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan beban kerja, serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dengan peneliti sebelumnya terletak pada tahun penelitian yang dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada tahun 2023. Selain itu, lokasi penelitian sebelumnya berada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara, sementara penelitian saat ini dilakukan di kantor UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung.

3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Utami (2022), dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin,” hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan dan perindustrian di Kabupaten Musi Banyuasin. Populasi penelitian ini terdiri dari 62 orang, dan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaan penelitian ini sama-sama mencakup variabel bebas, yaitu kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja, serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Namun, perbedaan dari penelitian ini adalah tahun penelitian yang dilakukan pada tahun 2022, sementara penelitian saat ini dilakukan pada tahun 2023. Selain itu, terdapat perbedaan lokasi penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin, sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Kantor UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung.
4. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hari Apriyansyah (2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kelautan dan perikanan Provinsi Sumatra Selatan”. Jadi hasil penelitian ini menyimpulkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kelautan dan perikanan Provinsi Sumatra Selatan. Populasi penelitian ini sebanyak 109 pegawai dan teknik analisis yang

digunakan yaitu uji instrument dan uji asumsi klasik. Persamaan penelitian ini sama – sama meneliti variabel bebas yakni lingkungan kerja dan kompensasi serta tahun penelitian yang sama. Perbedaan ini dalam penelitian yakni tidak menggunakan variabel disiplin kerja dan dilihat dari lokasi penelitian yakni di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Selatan dan penelitian yang dilakukan sekarang di Kantor UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung.

5. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rona Tanjung, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes”, jadi hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 65 orang dan teknik analisis yang digunakan yakni uji analisis instrument, uji analisis data, uji hipotesis koefisien korelasi berganda (R), koefisien determinasi (R²). Persamaan penelitian ini sama – sama meneliti variabel bebas yakni lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dan perbedaan dari tahun penelitian yang dimana peneliti sebelumnya meneliti tahun 2021 dan penelitian saat ini dilakukan tahun 2023, selain itu dilihat dari lokasi penelitian yang dilakukan yakni berlokasi di Lamost Layer Cakes dan penelitian sekarang berlokasi di kantor UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung.
6. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rifki Yuananda (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan Manna Kampus (marota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta” jadi hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Manna Kampus (marota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. Populasi penelitian yakni berjumlah 60 orang dan teknik analisis yang digunakan yakni teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *SPP16.0 for windows SPSS*. Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti variabel bebas yakni kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja, serta perbedaaan penelitian ini dilihat dari tahun penelitian yakni 2022 dan penelitian saat ini dilakukan pada tahun 2023, selain itu dilihat dari variabel terikat yang digunakan yakni kepuasan kerja dan penelitian saat ini menggunakan kinerja pegawai, dilihat dari lokasi penelitian yang dilakukan berlokasi di mana kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta dan penelitian saat ini dilakukan di kantor UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung.

7. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwinati dkk (2019), dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan operasional pengangkutan sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram)” jadi hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan operasional pengangkutan sampah dinas kebersihan Kota Mataram. Populasi penelitian ini berjumlah 172 dengan jumlah sampel 63 karyawan. Teknik analisa data dan uji hipotesis menggunakan Analisis Regresi Linier

Berganda. Persamaan penelitian yaitu sama – sama meneliti variabel beban kerja dan kompensasi serta variabel terikat yakni kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dilihat dari tahun penelitian yang dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2019 dan penelitian saat ini dilakukan tahun 2023, selain itu dilihat dari lokasi penelitian yang berlokasi di Dinas Kebersihan Kota Mataram sedangkan lokasi penelitian saat ini berada di kantor UPTD Pasar Galian Kabupaten Klungkung.

8. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfian dan Randa (2023) dengan judul “Pengaruh Kompenasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok” jadi hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian yakni 50 orang dengan teknik analisis uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolmearitas, uji heteroskedostitas, analisis regrensi berganda dan uji-t. Persamaan penelitian ini sama- sama menggunakan variabel kompensasi dan beban kerja, serta tahun penelitiannya sama yakni tahun 2023. Perbedaan penelitian dilihat dari lokasi penelitian yakni dilakukan di Puskesmas Lubuk Tarok dan penelitian sekarang dilakukan di Kantor UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung.
9. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yana Diana (2019), dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Lagoon Resort” jadi hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan di housekeeping department pada Hotel Lagoon Resort, Populasi penelitian ini sebanyak 80 orang dengan teknik analisis menggunakan metode deskriptif, skala likert, pengujian validasi instrument, uji-t dan koefisien determinasi. Persamaan penelitian ini yakni menggunakan variabel bebas yaitu beban kerja, Adapun perbedaan penelitian ini yakni dari tahun meneliti yang dilakukan pada tahun 2019 dan penelitian saat ini dilakukan pada tahun 2023, serta dilihat objek penelitian sebelumnya dilakukan di hotel bintang lagoon resort dan penelitian yang dilakukan saat ini berlokasi di kantor UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung.

10. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabila dan Atik (2022), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian operasional (porter) PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur” jadi hasil penelitian ini menyimpulkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional (porter) PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur. Populasi penelitian ini sebanyak 35 orang dengan teknik analisis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Asosiatif dengan analisis regresi linier berganda melalui *software SPSS Versi 21*. Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti variabel bebas yakni beban kerja, Adapun perbedaan penelitian ini yakni tahun penelitian yang dilakukan ditahun 2022 sedangkan penelitian saat ini dilakukan tahun 2023, selain itu perbedaan penelitian ini dilihat dari lokasi penelitian yang mana peneliti sebelumnya melakukan penelitian di

PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur sedangkan penelitian saat ini berlokasi di Kantor UPTD Pasar Galiran Kabupaten Klungkung.

