

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting (Sembiring dan Winarto, 2020). Di dalam suatu perusahaan, disamping sumber daya yang lain seperti modal, material, mesin dalam pendukung suatu perusahaan, hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi kurang lengkap. Dengan adanya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan penting, perusahaan harus dapat membangun dan meningkatkan produktivitas kerja di lingkungannya. Dalam meningkatkan produktivitas karyawannya, perusahaan menempuh beberapa cara, melalui penerapan kompensasi yang wajar, penerapan yang memotivasi, penciptaan kondisi kerja yang kondusif.

Produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Putra & Mujiati, 2022). Menurut Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Sedangkan menurut Jenita (2023), Produktivitas kerja yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai

yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi, maka sasaran kinerja pegawai dalam suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Secara teoritik penelitian ini dilandasi beberapa teori tentang produktivitas kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan, tetapi dalam penelitian ini menggunakan tiga faktor yang dianggap mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas kerja pegawai adalah faktor Lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, dan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Menurut Wandari & Mujiati (2021) Lingkungan kerja merujuk pada faktor-faktor eksternal di dalam sebuah organisasi, yang dapat bersifat fisik maupun non-fisik. Aspek fisik mencakup elemen-elemen seperti peralatan kerja, suhu lingkungan, kebisingan, tata letak ruang kerja, serta hal-hal seperti penyumbatan dan ketebalan. Di sisi lain, komponen non-fisik mencakup hubungan organisasi, seperti interaksi antara atasan dan bawahan, serta kerjasama antara rekan kerja, yang berperan penting dalam mendukung

produktivitas karyawan dan berpotensi meningkatkannya. Sedangkan Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah Hal-hal yang ada dalam lingkungan kerja yang dapat memengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya termasuk suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan peralatan kerja yang memadai.

Penelitian dari Yuliandar dkk. (2018), menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. artinya bahwa lingkungan kerja dibuat nyaman mungkin untuk membuat pegawai meningkatkan produktivitas kerjanya. dengan memberikan kenyamanan lingkungan kerja bagi pegawai maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Putra & Mujiati (2022), Parlinda & Ubaidillah (2023), Muttaqien dkk. (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Saleh (2018), menunjukkan bahwa Lingkungan kerja bernilai negatif atau tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. analisis dari hasil menunjukkan bahwa adanya penerangan yang terlalu terang akan membuat pandangan mata menjadi silau, suhu udara yang terlalu sejuk akan membuat para karyawan mengantuk, selain itu para karyawan sudah terbiasa bekerja pada lingkungan yang bising dan berisik. Selain itu adanya anggapan para karyawan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, karyawan pasti akan dituntut untuk mencapai target produktivitas yang lebih tinggi sehingga mereka harus bekerja lebih keras demi pencapaian target produktivitas tersebut.

Selain aspek fisik di lingkungan kerja, faktor yang berdampak pada produktivitas karyawan adalah kompensasi. Ketika karyawan menerima kompensasi yang sesuai dan bekerja dalam lingkungan kerja yang kondusif, hal ini dapat menghasilkan peningkatan produktivitas. Salah satu cara lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah melalui kompensasi. Menurut Pangabean (2022) Kompensasi diberikan sebagai imbalan atas dedikasi yang diberikan karyawan berupa waktu, kemampuan dan gagasan yang disampaikan kepada perusahaan. Kompensasi ini dapat berupa pembayaran atau pemberian imbalan kepada karyawan, yang mencakup baik pekerja yang sudah ada maupun individu yang baru bergabung dengan organisasi. Karyawan diharapkan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik ketika mereka menerima imbalan yang sesuai dari perusahaan. Sedangkan menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Penelitian menurut Priatna, dkk. (2020), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya bahwa jika kompensasi yang diterima pekerja meningkat maka diperkirakan produktivitas tenaga kerja akan meningkat pula. karena kompensasi erat kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja. kompensasi berdampak pada motivasi dan produktivitas karyawan. untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya perbaikan dan peningkatan faktor kompensasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Nandaripatni

& Wibawa (2020), Yanti & Sari (2022), Pawirosumarto & Iriani (2018) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Suryanti, R. (2022), yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. artinya bahwa perusahaan harus lebih bijak dalam memberikan kompensasi untuk karyawan sehingga kompensasi tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Selain kompensasi, produktivitas kerja dipengaruhi juga oleh motivasi kerja. Motivasi adalah kegiatan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikordinasikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Afandi (2018) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Siagian (2019), motivasi kerja adalah daya dorong bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya karena mereka percaya bahwa organisasi berhasil mencapai tujuan dan sasarannya, kepentingan pribadi anggota juga akan terpenuhi.

Hasil Penelitian Hairo & Martono (2019) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya bahwa motivasi yang lebih baik untuk bekerja akan menyebabkan produktivitas karyawan yang lebih tinggi diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Prabowo dkk. (2023), Purwanto (2022), Depiansah & Mellita (2023) bahwa motivasi

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Rampisela & Lumintang (2020) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja tidak cukup berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja, karena masih banyak karyawan yang bekerja sesuai jam kerja tanpa mempertimbangkan faktor produktivitas kerja.

Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan perdagangan yang bertanggung jawab untuk mengelola pasar-pasar di seluruh Kabupaten Badung, Provinsi Bali. Perumda dengan kantor pusat di Mengwi, Kabupaten Badung ini menjalankan aktivitas bisnis utama; revitalisasi pasar rakyat, meningkatkan kinerja usaha perdagangan, stabilisasi harga pangan, dan memberikan tempat UMKM. Organisasi ini memiliki visi untuk menjadi entitas yang berkelanjutan dan dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pengguna pasar, dengan tujuan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan memberikan kontribusi kepada Pendapatan Asli Daerah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pegawai Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Badung, terdapat beberapa isu yang dihadapi. Seperti kendala yang timbul dalam lingkungan kerja fisik mengenai ruangan kerja yang kurang memadai akibatnya sirkulasi udara di dalam ruangan terasa kurang nyaman dan membuat pegawai sering mengeluh kepanasan, lalu adanya permasalahan yang menyangkut kompensasi pegawai yang tidak menerima tunjangan secara merata karena tunjangan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan dan waktu pemberiannya juga tidak menentu, dan

mengakibatkan kurangnya motivasi pegawai untuk semangat dalam bekerja, kemudian terjadinya ketidakstabilan dalam realisasi target selama setahun yang dimana ini dapat menghambat produktivitas perusahaan.

Tabel 1.1
Jumlah Kompensasi Finansial Pegawai Kantor Perumda Pasar
Mangu Giri Sedana di Badung
Tahun 2022

Bulan	Kantor Sekretariat (Gaji)	Tunjangan Kesehatan (BPJS)	Tunjangan Makan	THR	TPP	Jumlah
Januari	101.233.100	2.750.000	2.400.000	-	129.960.000	236.343.100
Februari	101.233.100	2.750.000	2.400.000	-	129.960.000	236.343.100
Maret	101.233.100	2.750.000	2.400.000	-	129.960.000	236.343.100
April	101.233.100	2.750.000	2.400.000	-	129.960.000	236.343.100
Mei	101.233.100	2.750.000	2.400.000	249.946.900	129.960.000	486.290.000
Juni	101.233.100	2.750.000	2.400.000	10.000.000	129.960.000	246.343.100
Juli	101.233.100	2.750.000	2.400.000	-	129.960.000	236.343.100
Agustus	101.233.100	2.750.000	2.400.000	-	129.960.000	236.343.100
September	101.233.100	2.750.000	2.400.000	-	129.960.000	236.343.100
Oktober	101.233.100	2.750.000	2.400.000	-	129.960.000	236.343.100
November	101.233.100	2.750.000	2.400.000	-	129.960.000	236.343.100
Desember	101.233.100	2.750.000	2.400.000	250.946.900	129.960.000	487.290.000
Jumlah						3,100,667,900

Sumber : Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa setiap bulan, karyawan menerima kompensasi finansial. Perusahaan menerapkan sistem pembayaran gaji bulanan di mana gaji pokok disesuaikan dengan jabatan masing-masing pegawai. Walaupun Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Badung telah memberikan kompensasi finansial sesuai yang tercantum dalam Tabel 1.1 di atas, ternyata masih terdapat keluhan dari pegawai terkait dengan kompensasi finansial yang diberikan. Keluhan tersebut mencakup pegawai yang tidak menerima tunjangan kesehatan dan tunjangan makan, serta kurangnya tunjangan transportasi, terutama mengingat banyaknya pegawai yang tinggal di luar badung. Karena apa yang diharapkan oleh pegawai tidak sesuai dengan apa yang dirasakan maka itu yang menyebabkan mereka tidak termotivasi untuk

semangat bekerja selain itu mereka juga ingin bekerja di tempat yang aman dan nyaman. Produktivitas kerja pegawai juga salah satunya tercermin dari tingkat realisasi target, dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2
Data Realisasi Target
Perumda Pasar Mangu Giri Sedana
Bulan Januari – Desember 2022

No.	Bulan	Target	Realisasi	Presentase (%)
1.	Januari	1,745,681,607.00	1,433,457,882.67	82.11%
2.	Febuari	1,745,681,607.00	1,222,383,044.67	70.02%
3.	Maret	1,745,681,607.00	1,507,739,489.00	86.37%
4.	April	1,919,931,607.00	1,528,360,279.33	79.60%
5.	Mei	2,692,891,607.00	1,655,131,831.00	61.46%
6.	Juni	2,692,891,607.00	1,719,235,047.00	63.84%
7.	Juli	1,963,831,607.00	1,083,118,643.67	55.15%
8.	Agustus	1,919,911,607.00	1,176,805,855.00	61.29%
9.	September	1,919,911,607.00	1,289,981,588.67	67.19%
10.	Oktober	1,745,618,607.00	1,290,089,588.67	73.90%
11.	November	1,745,681,607.00	1,329,595,270.00	76.16%
12.	Desember	1,763,551,607.00	1,748,510,221.00	99.15%
Jumlah		23,601,266,284.00	16,984,408,740.68	73.02%

Sumber : Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dikatakan bahwa tingkat realisasi target pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Badung selama setahun mengalami penurunan dan kenaikan yang secara signifikan, dengan persentase tahun 2022 hanya 73,02% yang mampu terpenuhi dari target penjualan yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masih belum maksimal. Kinerja pegawai yang kurang baik ini akan berakibat buruk pada pencapaian tujuan dari perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai, menyebutkan bahwa mereka tidak mampu memenuhi target disebabkan karena merasa apa yang diterima kurang sesuai dengan apa yang diharapkan pemicu menurunnya produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah pemberian tunjangan, motivasi untuk semangat dalam bekerja dan kondisi tempat kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana Di Badung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana Di Badung?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana Di Badung?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana Di Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana Di Badung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana Di Badung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana Di Badung.

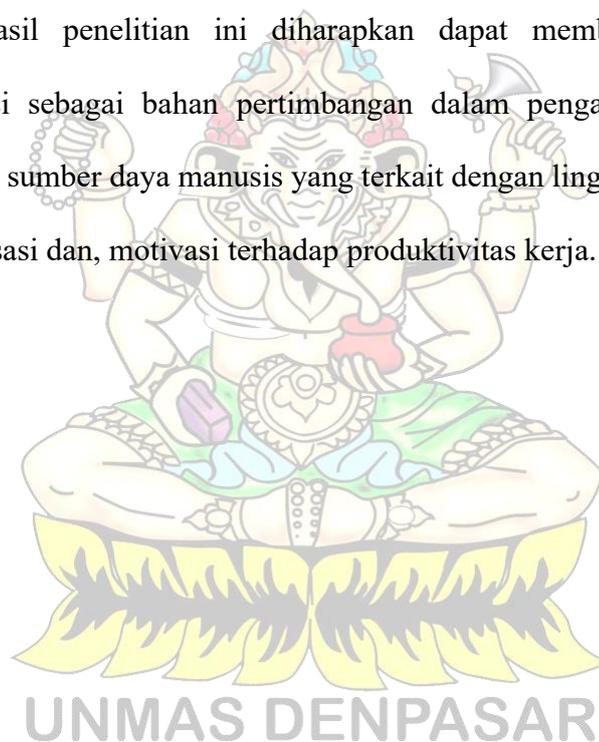
1.4 Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Hal ini dilakukan dengan melakukan pengujian secara empiris pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan motivasi terhadap produktivitas kerja.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dibidang sumber daya manusiis yang terkait dengan lingkungan kerja fisik, kompensasi dan, motivasi terhadap produktivitas kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. *Goal-Setting Theory* menekankan bahwa krusialnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal setting theory merupakan teori penentuan sasaran berkaitan dengan hubungan antar orang-orang dan tujuan, ini termasuk bagaimana orang menetapkan tujuan, bagaimana mereka bereaksi terhadap individu dan bagaimana mereka menggunakannya untuk mencapai perubahan perilaku (Cham, dkk., 2019). Tujuan suatu perusahaan yaitu mengelola sumber daya manusia yang ada agar berhasil mencapai tujuan dari perusahaan atau sebuah organisasi.

Peningkatan produktivitas kerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan atau instansi pemerintahan maupun swasta untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil ini. Selain itu Perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor pendukung

untuk mempertahankan produktivitas kerja pegawai dan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai produktivitas kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *Goal - Setting Theory*, produktivitas kerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan kinerja dan pekerjaan mereka di identikkan sebagai tujuannya

2.1.2 Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Menurut Putra & Mujiati (2022), Produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Produktivitas kerja yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi, maka sasaran kinerja pegawai

dalam suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan (Jenita, 2023).

Setya (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah alat ukur sejauh mana sumber daya dalam suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin. Produktivitas kerja juga merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan (Sinungan dalam Busro 2018:344).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa Produktivitas Kerja merupakan sikap mental seorang pegawai yang selalu mencari perbaikan dan melakukan perbandingan dengan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki demi menyelesaikan tugas yang diberikan secara optimal, meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. yang artinya produktivitas kerja dapat meningkatkan kemampuan pegawai.

2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Natsir (2019) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah :

1. Faktor internal, komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional; struktur dan desain pekerjaan; motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung tercapaian target, dukungan sumber daya untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, kebijakan perusahaan yang bisa

merangsang kreativitas dan inovasi, perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan/rekan, praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan; lingkungan kerja yang ergonomis, kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian dan keterampilan; dan komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.

2. Faktor eksternal, peraturan perundangan, kebijakan pemerintah dan situasi politis, kemitraan (*networking*) yang dikembangkan, kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi, dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan, tingkat persaingan dan dampak globalisasi.

Menurut Afifudin (dalam Sisca, et al., 2020: 64), yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yakni:

1. Kemampuan

Kemampuan yang kuat dan sesuai dengan tugas yang harus dilakukan akan meningkatkan produktivitas kerja. Ketika seorang pekerja memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk tugas mereka, mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih efisien. Selain itu, pengembangan kemampuan terus-menerus melalui pelatihan dan pendidikan dapat membantu pekerja menjadi lebih kompeten dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas

2. Sikap

Sikap yang positif terhadap pekerjaan dan rekan kerja juga dapat memengaruhi produktivitas. Pekerja yang memiliki sikap yang baik cenderung lebih termotivasi, lebih bersemangat, dan lebih fokus dalam melakukan pekerjaan mereka. Mereka juga cenderung lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, menangani stres dengan baik, dan bekerja sama dengan baik dalam tim, semua hal ini dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

3. Upah

Upah yang adil dan sesuai dengan pasar dapat memotivasi pekerja untuk bekerja lebih keras. Pekerja yang merasa mereka dihargai dan diberi kompensasi yang layak untuk pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan usaha ekstra dan mencapai hasil yang lebih baik. Upah yang kompetitif juga dapat membantu organisasi mempertahankan dan menarik bakat terbaik, yang juga berkontribusi pada produktivitas jangka panjang.

4. Perjanjian kerja

Perjanjian kerja yang jelas dan adil dapat memberikan panduan yang baik kepada pekerja tentang apa yang diharapkan dari mereka. Ini mencakup jam kerja, tanggung jawab, target kinerja, dan aturan lain yang mengatur hubungan kerja. Dengan memiliki perjanjian kerja yang baik, pekerja dapat bekerja dengan lebih efisien karena mereka tahu apa yang diharapkan dari mereka dan apa yang mereka dapatkan sebagai imbalan.

5. Penerapan teknologi

Penerapan teknologi yang cerdas dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan. Teknologi dapat mengotomatisasi tugas-tugas rutin, mengurangi kesalahan manusia, dan meningkatkan akses ke informasi yang diperlukan. Dengan menggunakan alat dan sistem yang tepat, pekerja dapat menghemat waktu dan energi yang sebelumnya digunakan untuk tugas-tugas manual, sehingga dapat fokus pada pekerjaan yang lebih penting dan kompleks.

3. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Andika (2019) bahwa Indikator Produktivitas Kerja, adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
- c. Semangat Kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin;
- d. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
- e. Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.
- f. Efisiensi, yaitu usaha yang mengharuskan penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu, cepat dan memuaskan.

Menurut Wartana (dalam Sisca, et al., 2020:60) indikator produktivitas kerja adalah sebagai pegawai yakni:

1. Kemampuan memotivasi diri

Kemampuan ini berasal dalam diri pegawai itu sendiri. Kemampuan yang mendorong diri untuk bisa mengerakkan seluruh aspek dalam diri untuk melakukan sesuatu. Sehingga, menimbulkan motivasi yang positif dalam bekerja.

2. Membangun rasa percaya diri

Tidak dipungkiri bahwa masing-masing pegawai memiliki rasa rendah diri akan kemampuan yang dimiliki. Akan tetapi, yang membedakannya adalah orang yang produktif itu cenderung terus membangun rasa percaya dirinya. Baik untuk mengasah kemampuan maupun belajar terus menerus. Ada motivasi dalam dirinya untuk lebih baik lagi dan tampil percaya diri.

3. Bertanggung jawab dalam pekerjaan

Setelah motivasi dalam dan kepercayaan diri telah terbentuk dalam dirinya, maka selanjutnya akan lebih mudah dalam menjalankan kewajiban dan tugas yang diberikan dengan penuh tanggungjawab.

4. Menyenangi pekerjaan

Hal ini menjadi wujud dari motivasi dan rasa percaya diri yang telah terbentuk dalam diri masing-masing pegawai. Semangat dalam bekerja karena menyenangkan pekerjaan yang sedang dilakukan.

5. Mampu mengatasi permasalahan

Tantangan dalam mengerjakan sesuatu atau pun mengemban suatu tanggungjawab pasti ada. Akan tetapi, orang yang produktif ditandai dengan gerakan yang cepat dan tepat. Cepat dalam memikirkan plan atau pun mencari jalan keluar dari permasalahan yang ada.

6. Memberikan kontribusi yang positif

Artinya di dalam segala situasi dan kondisi, masih mampu memberikan kontribusi yang positif. Tetap bekerja, tetap semangat walaupun keadaan yang dihadapi sulit. Tidak selalu mengeluh dengan yang dilakukan.

7. Memiliki potensi dalam pekerjaan

Hal ini juga merupakan indikator utama. Karena produktivitas yang baik dilihat dari potensi dan kemampuan dalam mengerjakan sesuatu yang dipercayakan. Menyelesaikan sesuai target dengan hasil yang memuaskan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi kerja untuk memberikan suasana dan situasi kerja yang nyaman bagi karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menyebabkan karyawan mudah sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi, dan menurunkan produktivitas kerja. Jika ruang kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja terlalu ramai, lingkungan kerja kurang bersih, bising, tentunya hal ini akan mempengaruhi

kenyamanan kerja karyawan. Andriani (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang dilakukan atau yang menjadi tanggung jawab pekerja tersebut. Strategi ini dapat lebih meningkatkan produktivitas karyawan jika kondisi kerja tempat karyawan bekerja mendukung.

Menurut Wandari, dkk. (2021) Lingkungan kerja adalah variabel luar manusia, baik fisik maupun non fisik dalam sebuah organisasi. Komponen fisik ini digabungkan peralatan kerja, suhu di dalam lingkungan kerja, menyumbat dan ketebalan, keributan, wilayah ruang kerja, sedangkan non fisik meliputi koneksi kerja yang berbentuk organisasi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan yang mendukung karyawan produktivitas sehingga produktivitas akan meningkat. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya yang akan mempengaruhi emosi individu, jika individu menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka individu tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi (Apriliani, 2020).

Menurut Nanang dalam Eliyanto (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Lingkungan kerja yang luar biasa untuk pekerja melalui membuat langkah koneksi yang sesuai dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, serta berada didukung oleh kantor yang memuaskan dan yayasan dalam lingkungan kerja akan memberikan

efek positif bagi pekerja, jadi bahwa efisiensi pekerja dapat meningkat. Lingkungan kerja menggabungkan bagian yang sangat penting dalam melaksanakan latihan perusahaan (Handaru, dkk. 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Yoyo, (2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, yakni sebagai berikut:

1. Suhu

Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja, namun disisi lain dapat pula menurunkan prestasi kerja. Kenaikan suhu pada batas tertentu dapat menimbulkan semangat yang akan merangsang prestasi kerja, tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang dapat mengakibatkan terganggunya prestasi kerja.

2. Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan adalah suara yang tidak diinginkan karena dapat mengganggu produktivitas dari waktu ke waktu, merusak pendengaran, merusak komunikasi, bahkan mengakibatkan kematian. Karena pekerjaan melibatkan konsentrasi, kebisingan harus diminimalkan

untuk memungkinkan penyelesaian pekerjaan yang efektif dan peningkatan produktivitas.

3. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa disangkal bahwa jika menghirup udara tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi.

Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai.

Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

Menurut Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

1. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
2. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
3. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
4. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan

pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.

Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Purnami, dkk. (2019) merumuskan bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan atau cahaya ditempat kerja sangat penting bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Cahaya yang kurang jelas dapat menghambat pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi kurang efisien. Oleh karena itu diperlukan cahaya yang terang tetapi tidak mengganggu karyawan dalam bekerja.

2. Keadaan udara di tempat kerja

Dengan cukupnya sirkulasi oksigen ditempat kerja ditambah dengan adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan rasa kesejukan dan kenyamanan pada karyawan. Rasa sejuk selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu dalam bentuk sarana dan prasarana yang terdapat di dalam perusahaan yang dapat digunakan dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan atau untuk kelancaran pekerjaan.

4. Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan di tempat kerja. Rekan kerja yang baik akan mendorong individu untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif serta mempunyai kepuasan dalam bekerja. Semakin sering berinteraksi sesama rekan kerja akan saling mengenal satu sama lain dan mempunyai potensi untuk menjadi tim kerja yang produktif.

5. Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja yaitu perusahaan dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (Satpam) serta dengan menggunakan kamera rekam (CCTV) disekitar lingkungan kerja Udara Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

Menurut Siagian (2019:17) terdapat beberapa indikator dalam mengukur kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

1. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
2. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
3. Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
4. Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.

5. Tersedianya tempat istirahat bagi pegawai untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan organisasi atau sekitarnya yang mudah dicapai pegawai.
6. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya.
7. Tersedianya sarana angkutan/kendaraan dinas, baik yang diperuntukkan bagi pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2.1.4 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Sedangkan menurut Ariandi (2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Diastuti, (2021), Pemberian kompensasi yaitu tergantung dari kinerja masing-masing karyawan. Artinya antara satu karyawan dengan karyawan lain pemberian kompensasinya akan sangat berbeda dari waktu ke waktu. Mereka yang memiliki kemampuan bekerja dengan baik tentu akan memperoleh kompensasi yang lebih baik daripada mereka yang kinerjanya tetap atau bahkan menurun.

Menurut Dessler (2020) kompensasi pegawai adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada Perusahaan (Hasibuan, 2018).

Jadi berdasarkan beberapa teori di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kompensasi adalah segala macam hal yang diterima pegawai dari organisasi dalam bentuk kompensasi finansial langsung, finansial tidak langsung, dan non finansial. Seorang karyawan mendedikasikan waktu dan energi mereka untuk bekerja bagi organisasi, dan sebagai imbalannya organisasi memberikan penghargaan dan kompensasi, tetapi dengan cara yang sangat berbeda.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Suwatno & Priansa (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan

Ketika jumlah sumber daya manusia (penawaran) lebih banyak dari pada lapangan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif lebih kecil. Sebaliknya jika jumlah sumber daya manusia yang mencari pekerjaan lebih sedikit daripada lapangan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika kemampuan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi semakin rendah.

3. Serikat buruh

Apabila serikat buruh memiliki pengaruh dan kuat maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruhnya kurang maka tingkat kompensasi akan menurun.

4. Produktivitas kerja karyawan

Ketika seorang karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik maka tingkat kompensasi yang didapat akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kinerja yang dihasilkan kurang maksimal maka tingkat kompensasi yang didapat lebih sedikit.

5. Pemerintah dengan undang-undang

Pemerintah dengan undang-undang sudah menetapkan jumlah besarnya upah minimum regional (UMR). Peraturan pemerintah ini sangat penting agar perusahaan tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya kompensasi pada karyawannya.

6. Biaya hidup

Jika biaya hidup di suatu daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi yang diberikan semakin besar. Sebaliknya jika biaya hidup di suatu daerah rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang memiliki posisi jabatan yang lebih tinggi akan menerima kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya jika karyawan menduduki posisi jabatan yang lebih rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Ketika seorang karyawan memiliki pendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang cukup maka tingkat kompensasi yang diperoleh semakin besar. Sebaliknya jika karyawan memiliki pendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka kompensasi yang diperoleh relatif kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional

Ketika kondisi perekonomian nasional sedang mengalami kemajuan maka tingkat kompensasi yang diperoleh akan semakin besar.

Sebaliknya jika kondisi perekonomian mengalami kemunduran atau gejolak maka tingkat kompensasi yang diberikan rendah.

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat kompensasi yang diperoleh semakin tinggi karena membutuhkan kemampuan dan ketelitian dalam melaksanakannya. Sebaliknya jika jenis dan sifat pekerjaan mudah dan tidak beresiko maka kompensasi yang diperoleh relatif rendah.

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2018:85) faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil.

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk jenis kegiatan yang sama, cepat diketahui. Jika tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3. Tingkat kemampuan Perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang besar pula.

5. Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan pada para karyawan.

6. Peranan Serikat Buruh

Keberadaan serikat kerja yang ada dalam perusahaan dirasakan penting. Serikat pekerja akan menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan Perusahaan

3. Indikator Kompensasi

Menurut Adnyani, dkk., (2019) terdapat beberapa indikator yang mengukur kompensasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji

Merupakan bayaran yang umum digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam sedangkan gaji berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.

2. Insentif

Merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3. Tunjangan

Adalah berupa asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, atau liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya.

4. Fasilitas

Pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan yang diterima karyawan seperti akses ke mobil perusahaan saat bekerja diluar kantor. Fasilitas, adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh pegawai.

Indikator kompensasi menurut Anwari (2018) yaitu:

1. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan, atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Bonus

Bonus merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Bonus merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

3. Tunjangan

pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan diberikan kepada karyawan yang telah diangkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, dan sebagainya

2.1.5 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong atau yang menggerakkan seseorang atau pegawai untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan tertentu ke arah yang lebih baik. Menurut Jasman Saripuddin Hasibuan (2019) Motivasi berasal dari keinginan seseorang agar kebutuhannya terpenuhi. Sedangkan motivasi menurut Afandi (2018) adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Siagian (2019), motivasi kerja adalah daya dorong bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya karena mereka percaya bahwa organisasi berhasil mencapai tujuan dan sasarannya, kepentingan pribadi anggota juga akan terpenuhi.

Siswanto (2019) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Supardi et al., (2021) motivasi adalah dorongan untuk membangkitkan semangat dalam

melakukan aktivitas kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Motivasi akan mendorong seseorang untuk kreatif dan menggunakan segala kemampuan dan kekuatannya mencapai prestasi terbaik di tempat kerja, sehingga hal ini sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka serta meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda-beda untuk mencapai tujuannya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Prabu dalam (Triono et al., 2021), mengemukakan bahwa motivasi memiliki dua faktor, yaitu:

1. Faktor Intrinsik Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik diantaranya; Prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pengembangan potensi individu (*advancement*), tanggung jawab (*responsibility*).
2. Faktor Ekstrinsik Faktor Ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai, faktor ekstrinsik antara lain; Gaji, Kondisi kerja, supervisi

Menurut Afandi (2018:24) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. **Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan merangsang seseorang berperilaku dan giat kerja.

2. **Kebutuhan Masa Depan**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik, sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. **Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise (wibawa) dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise (wibawa) timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

4. **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja**

Kebutuhan atau prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

3. Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29) bahwa indikator motivasi kerja diukur dengan enam indikator yaitu :

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya

Menurut Hasica dkk. (2023) Ada beberapa indikator motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Naufal Fadli Wibowo & Anton Prasetyo (2022) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan 37 responden sebagai sampel penelitian yang diambil berdasarkan sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26 for windows. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang, variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang, variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang. Variabel Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang. Hasil pengujian koefisien determinasi nilai R Square variabel Produktivitas Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja sebesar 62,8% dan sisanya sebesar 37,2% variabel Produktivitas Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian ini. Persamaan penelitian

sekarang dengan peneliti sebelumnya adalah peneliti sekarang sama-sama menggunakan metode regresi linier berganda juga meneliti mengenai variable lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan perbedaan peneliti sekarang dengan peneliti sebelumnya adalah populasi dan sample yang digunakan dalam penelitian sejumlah 37 responden dan lokasi dilakukannya penelitian.

2. I Nengah Subawa Kardika Putra & Ni Wayan Mujiati (2022) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Norton Bali Computer & Smartphone. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 37 orang, dengan metode sampel jenuh. Pengumpulan data diperoleh dari penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Norton Bali Computer & Smartphone. Persamaan penelitian sekarang dengan peneliti sebelumnya adalah peneliti sekarang sama-sama menggunakan metode regresi linier berganda juga meneliti mengenai variable lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan perbedaan peneliti sekarang dengan peneliti sebelumnya adalah populasi dan sample yang digunakan dalam penelitian sejumlah 37 responden dan lokasi dilakukannya penelitian.

3. Putu Savitri Nandaripatni & I Made Artha Wibawa (2020) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Produktivitas Karyawan di Bagian Produksi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Tirta Bulan Bali, dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner, dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan semakin baik motivasi maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin baik. Semakin baik pula produktivitas kerja karyawan. Kompensasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian sekarang dengan peneliti sebelumnya adalah peneliti sekarang sama-sama menggunakan metode regresi linier berganda juga meneliti mengenai variabel lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan perbedaan peneliti sekarang dengan peneliti sebelumnya adalah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian sejumlah 40 responden dan lokasi dilakukannya penelitian.
4. Eli Delvi Yanti & Maya Macia Sari (2022) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jia Lin Wood. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi,

motivasi dan lingkungan kerja lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Lokasi penelitian adalah di PT Jia Lin Wood Deli Serdang, Sumatera Utara. Sampel dari penelitian ini adalah 78 karyawan dengan metode penelitian dengan metode penelitian analisis regresi linier berganda dan menggunakan program IBM SPSS Versi 25 For Window. program IBM SPSS Versi 25 For Window. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan secara simultan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, dengan persentase dengan persentase kontribusi sebesar 44,5%. Persamaan penelitian sekarang dengan peneliti sebelumnya adalah peneliti sekarang sama-sama menggunakan metode regresi linier berganda juga meneliti mengenai variable lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan perbedaan peneliti sekarang dengan peneliti sebelumnya adalah populasi dan sample yang digunakan dalam penelitian sejumlah 78 responden dan lokasi dilakukannya penelitian.

5. Hanif Nur Indahyati & Yanita Hendarti (2020) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Murni Srijaya Sragen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial dan simultan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden yang merupakan karyawan PT. Murni Srijaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling dan teknik

pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner. Alat analisis data dalam penelitian ini adalah dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji f, koefisien determinasi dan analisis regresi linier berganda Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian sekarang dengan peneliti sebelumnya adalah peneliti sekarang sama-sama menggunakan metode regresi linier berganda juga meneliti mengenai variable lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan perbedaan peneliti sekarang dengan peneliti sebelumnya adalah populasi dan sample yang digunakan dalam penelitian sejumlah 30 responden dan lokasi dilakukannya penelitian.

