

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan di bangun karena adanya suatu tujuan yang sama dimiliki oleh setiap bagian di dalam perusahaan. Apabila perusahaan ingin mencapai tujuan tersebut itu semua tergantung kepada kehandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan sumber sumber daya yang terdapat di perusahaan tersebut. Perusahaan mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, Sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. perusahaan yang mampu bersaing dengan para pesaingnya adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya apabila Sumber Daya Manusianya rendah maka tujuan suatu perusahaan akan terhambat. Menurut Hasibuan (2016) Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pike serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM).

Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Pada saat ini karyawan bukanlah sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi.

Fenomena sekarang ini banyak bermunculan berbagai macam masalah perusahaan baik dalam skala kecil, menengah maupun skala yang lebih besar. Fenomena ini menandakan adanya perkembangan didalam perusahaan. Perkembangan dalam bidang usaha perusahaan ini diharapkan juga diikuti dengan sarana dan prasarana yang memadai serta manajemen sumber daya yang handal. Terdapat unsur negative yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan menjadi lebih lama tercapai, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, kualitas kehidupan kerja yang ada di dalam perusahaan dan kompensasi yang diterima.

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam hal kelangsungan organisasi. Sesuai dengan Mangkunegara (2011:67) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan didalam suatu organisasi setidaknya dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu kualitas kehidupan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Kualitas kehidupan

kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi Setiyadi (2016). Penelitian yang dilakukan oleh Giarto (2017) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam suatu organisasi. Kualitas kerja yang baik juga dapat mempererat hubungan antara karyawan dan atasan sehingga nantinya akan berdampak baik bagi suatu organisasi. Hal yang sama juga ditemukan oleh Hasmalawati (2018) yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ristanti dan Dihan (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Dimana kualitas kehidupan kerja yang baik dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan. Hal yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Yuhista, dkk. (2017) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kualitas kehidupan karyawan dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kualitas kehidupan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Penelitian terakhir yang dilakukan oleh Takalao, dkk. (2019) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja merupakan usaha dari organisasi dalam melakukan pengembangan dan memberikan kesempatan dari setiap pekerjanya untuk berpartisipasi lebih besar dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan yang seutuhnya.

Namun penelitian yang dilakukan oleh M. Agow, dkk. (2020) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan semakin berpengaruh besar atau positif secara langsung jika memasukan variabel komunikasi organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel antara atau penyela. Dengan kata lain jika ingin meningkatkan kinerja melalui kualitas kehidupan kerja maka harus meningkatkan komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terlebih dahulu terhadap kinerja. Pernyataan diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kalonio, dkk. (2019) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan tidak di pengaruhi oleh peningkatan atau penurunan kualitas kehidupan kerja.

Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik tentunya didasarkan pada kompensasi yang diterima. Menurut Sastrohadirwiryono dalam Sinambela (2018:218) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemberian

kompensasi dilakukan guna untuk meningkatkan produktivitas dan memotivasi karyawan, maka perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan. Agar karyawan yang cakap masuk kedalam organisasi untuk mendorong karyawan berprestasi tinggi, untuk mempertahankan karyawan produktif dan berkualitas agar tetap setia kepada organisasi atau perusahaan. Menurut Dwianto (2019) terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang dilakukan dapat meningkatkan semangat kinerja para karyawan. Pernyataan diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arifudin (2019) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan.

Hal yang sama juga disebutkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kanelak, dkk. (2016) menyebutkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara kompensasi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerja seharusnya memiliki kompensasi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian Sulaeman, dkk. (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Suatu organisasi perlu didukung oleh karyawan yang berkualitas dan profesional. Agar pegawai dapat

mempunyai prestasi kerja yang baik, organisasi sangat perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fauzan dan Sary (2020) juga menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi secara adil kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan bentuk balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa yang diberikannya kepada karyawan.

Namun penelitian yang dilakukan oleh Sangkaen, dkk. (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negative terhadap terhadap kinerja karena adanya ketidak puasan karyawan dalam menerima kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Hal yang sama juga disebutkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Arismunandar dan Khair (2020) yang menyebutkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja Menurut Lestary1 dan Harmon (2017) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Menurut Raziq & Maulabakhsh (2015) lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan

meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Pendapat lain Menurut Sedarmayanti (2013:23) Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Lestary dan Harmon (2017) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Hal yang sama juga disebutkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Ini berarti para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas – tugasnya dengan baik didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Yantika, dkk. (2018) menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil yang sama juga disebutkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2020) menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung dengan para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan menyelesaikan tugas – tugas yang dibebankan suatu perusahaan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Hanafi dan Zulkifli (2018) menyebutkan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktivitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman didalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi.

Namun hal yang berbeda disebutkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, dkk. (2018) membuktikan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman adalah tugas dari perusahaan. Agar pegawai yang bekerja lebih semangat dalam mengerjakan tugas mereka. Lingkungan kerja lebih ditekankan pada kondisi atau suasana kantor. Hal yang sama juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Effendy dan Fitriaa (2019) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain itu salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan, Moehariono (2016). menurut MURTY (2012) Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja

karyawannya. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh dalam keberhasilan dari organisasi tersebut. Menurut Mathis (2000) Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif (Mathis, 2000). Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, gaji, kualitas kehidupan kerja tidak baik, struktur organisasi yang tidak tepat dan juga lingkungan kerja yang tidak sehat.

Penelitian penulis tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada Bumi Mas Elektronik Cabang Tabanan yang bergerak dibidang jual beli elektronik. Di tengah ramainya persaingan yang ada di kota Tabanan tentunya Sebagai perusahaan swasta yang cukup mempunyai nama di Tabanan, tentunya perusahaan ini harus meningkatkan kualitas SDM yang ada. Hal – hal yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kualitas SDM yaitu kualitas kehidupan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bumimas Elektronik Tabanan?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bumimas Elektronik?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bumimas Elektronik?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui apa saja pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bumi Mas Elektronik Tabanan
- 2) Untuk mengetahui apa saja pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bumi Mas Elektronik Tabanan
- 3) Untuk Mengetahui apa saja pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bumi Mas Elektronik Tabanan

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia. Hal ini dilakukan dengan menerapkan teori kualitatif diharapkan dapat mengukur mengenai keterkaitan kualitas kehidupan

kerja, kompensasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan dalam berbagai masalah yang dihadapi terutamanya mengenai hubungan kinerja karyawan dan kualitas kehidupan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Landasan teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan teori penetapan tujuan atau *goal setting teory* yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968 dalam Muhfizar dkk. (2021), menyatakan pentingnya tujuan dalam melaksanakan suatu kegiatan (Locke & Latham, 2002). Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwan sasaran (ide – ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan, Birnberg dalam (Mahennoko, 2017). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja. Dengan menggunakan pendekatan goal setting theory, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikan sebagai tujuannya.

Menurut *Goal Setting Teory*, tujuan yang ingin dicapai mempengaruhi kegigihan seseorang dalam bertindak. Ketika suatu tujuan jelas, bisa dipahami, memiliki manfaat, maka seseorang akan bekerja lebih keras agar dapat mencapai tujuannya. Sebaliknya, ketika sebuah tujuan sulit untuk dipahami, maka seseorang akan enggan untuk melakukan sesuatu. Penetapan tujuan mempengaruhi ranah kognitif seseorang, namun berdampak pada keperluan praktis (Locke & Latham, 2002)

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia (George R Terry dalam Supomo 2019:2).

Manajemen adalah ilmu seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan (Hasibuan dalam Supomo 2019:2).

Berdasarkan dari pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa manajemen ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan,

pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat (Edwin B. Flippo dalam Supomo 2019:7).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan system yang dimiliki oleh perusahaan (Neo dalam Kasmir, 2019:6).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian serta bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan system yang dimiliki oleh perusahaan.

2.1.3 Kualitas Kehidupan Kerja

1) Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Hashempour et al., (2018) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah seperangkat kondisi kerja nyata dalam suatu organisasi, seperti gaji yang adil dan memadai, lingkungan kerja yang aman dan higienis, kesempatan yang sama untuk pertumbuhan dan keamanan yang berkelanjutan, legalitas organisasi, afiliasi sosial dalam kehidupan kerja, kehidupan secara keseluruhan, ruang, kesatuan sosial, dan pengembangan kemampuan manusia. Menurut Chrisienty (2015), sejatinya kualitas kehidupan kerja ialah teknik dalam mengembangkan sebuah perusahaan yang dirancang dalam

peningkatan akan fungsi dari perusahaan yang memanusiakan pekerja dan lingkungan kerjanya, sehingga nantinya akan demokratis serta melibatkan langsung para karyawannya dalam keputusan yang diambil oleh perusahaan tersebut. Adapun menurut Endayani dan Saman (2020) kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya yang dapat membuat karyawan lebih produktif dan menimbulkan kepuasan kerja.

Menurut Yadav, et al., (2019), definisi kualitas kehidupan kerja adalah derajat yang menjadi prasyarat kebahagiaan individu terpenuhi, misalnya, kebutuhan yang bersifat fundamental untuk membuat manusia ceria. Menurut Rostiana (2017) kualitas kehidupan kerja mengacu pada persepsi karyawan tentang kesejahteraan fisik serta psikologis di tempat kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan istilah umum yang meliputi perasaan seseorang yang meliputi setiap dimensi kesejahteraan/upah, keamanan, kondisi kerja organisasi dan hubungan antar karyawan maupun dengan organisasi/instansi.

2) Indikator Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Fakhri, et al., (2020) indikator dari kualitas kehidupan kerja diantaranya :

1. Lingkungan kerja, artinya bahwa lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.
2. Budaya organisasi, dimana budaya organisasi yang baik akan membentuk cara berperilaku dan berinteraksi dengan sesama anggota organisasi dan mempengaruhi cara kinerja mereka
3. Hubungan kerja dengan atasan maupun rekan kerja, yaitu dimana hubungan kerja yang baik didalam perusahaan akan dapat membuat para karyawan menjadi lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu, termasuk didalamnya adalah pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, ketersediaan fasilitas, kepuasan keamanan kerja bagi karyawan, otonomi dalam melaksanakan pekerjaan, dan kesesuaian sumberdaya

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah kebutuhan (imbalan), keinginan (lingkungan kerja yang kondusif) dan hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja. Dengan demikian maka dengan lingkungan tersebut karyawan bisa bekerja dengan nyaman dan optimal sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

3) Standar Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Davis diterjemahkan oleh Dharma (1992:476)

Standart kualitas kehidupan kerja adalah :

- a. Perlakuan yang fair, adil dan sportif terhadap pegawai. Maksudnya adalah setiap pegawai memiliki hak yang sama, adil dan merata dalam pengembangan dan peningkatan kualitas mereka.
- b. Adanya kesempatan bagi pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri yaitu untuk menjadikan mereka merasa mampu untuk mewujudkannya. Maksudnya, setiap pegawai mempunyai hak yang sama untuk menyelesaikan tugas, diberikan pekerjaan khusus dan pendelegasian atas suatu wewenang atau tugas.
- c. Adanya komunikasi yang terbuka dan saling percaya antar individu dalam organisasi. Komunikasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Untuk itu, komunikasi yang baik, sikap terbuka dan rasa saling percaya antar anggota organisasi, baik itu antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, antara bawahan dengan bawahan, sangatlah penting demi menunjang kelancaran kegiatan dalam suatu organisasi.
- d. Setiap pegawai berperan aktif dan mereka mempunyai kesempatan untuk mengambil keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka.
- e. Kompensasi yang cukup dan adil. Kehidupan kerja juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi

atau perusahaan. Hal ini juga akan member pengaruh untuk memotivasi pegawai agar meningkatkan kualitas kerjanya.

f. Lingkungan aman dan sehat. Kenyamanan dan kesehatan di lingkungan kerja juga sangat diperhatikan. Lingkungan yang sangat tidak kondusif akan memberi dampak negative terhadap kualitas kehidupan kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa standart kualitas kehidupan kerja adalah lingkungan yang aman dan sehat, kompensasi yang cukup dan adil, partisipasi, perlakuan yang objektif, dan komunikasi yang efektif

2.1.4 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Mangkunegara (2016) berpendapat kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Efektivitas sistem kompensasi menjadi bagian terpenting dari Manajemen SDM karena membantu serta dapat mempertahankan bakat-bakat pekerjaan. Menurut Armaniah (2018) Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang - orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Menurut Desler dalam (Segoro, 2017). Kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya mereka.

Menurut Marwansyah (2016) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial

maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kemudian menurut Elmi (2018) “kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sedangkan menurut Malayu S.P.Hasibuan (2019) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa pengertian kompensasi diatas, kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi finansial dan non finansial.

2) Dimensi Kompensasi

Menurut Elmi (2018:93) dimensi kompensasi dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, kompensasi yang diberikan meliputi sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung, dibayarkan waktu yang selalu tetap.
 - 1) Gaji adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada setiap karyawan setiap bulan atau minggu, sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.
 - 2) Insentif adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan berdasarkan keterampilan kinerja masing-masing.

- 3) Bonus sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan atas prestasi kerja yang meningkat.
2. Kompensasi Tidak Langsung, merupakan imbalan diluar gaji pokok.
 - 1) Tunjangan adalah balas jasa yang dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan selain upah atau gaji, seperti biaya kesehatan, asuransi dan pensiun.
 - 2) Asuransi adalah jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk keselamatan dan keamanan karyawan selama bekerja di suatu perusahaan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan.
 - 3) Cuti adalah keadaan ketika perusahaan mengizinkan karyawannya untuk tidak masuk kerja dalam waktu tertentu, seperti cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti hamil, cuti kepentingan pribadi atau mendesak, cuti bersama dan cuti berbayar.
 - 4) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dinikmati dan dirasakan karyawan demi rasa kenyamanan ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan seperti, pelatihan, reward, atau penghargaan, alat kerja yang memadai misalnya komputer, alat tulis, telpon, meja, kursi dan lainlain serta tempat ibadah, kantin dan fasilitas kesehatan.

3) Tujuan Kompensasi

Menurut Suwanto dan Priansa (2018:222) tujuan kompensasi yaitu:

1. Ikatan kerja sama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi
5. Disiplin
6. Pengaruh serikat kerja
7. Pengaruh pemerintah

4) Indikator Kompensasi

Hasibuan (2017:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu :

1. Gaji, merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah, merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif, merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Tunjangan, merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
5. Fasilitas, merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Priarso et al. (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya setiap hari. Selain itu lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada di sekitar pekerja atau semua yang menginginkan seseorang yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Fatihudin & Firmansyah, (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam pekerjaan termasuk pengaturan pencahayaan, kontrol kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Pawirosumarto et al. (2017) Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas mereka, di mana itu dapat membawa efek positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil mereka.

Priarso et al. (2019) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja yang memiliki suasana yang kondusif dan nyaman membuat semua karyawan dapat berkomunikasi dengan baik di antara mereka sendiri dan dapat bekerja bersama. Situasi seperti ini membuat karyawan merasa puas dengan apa yang mereka lakukan dan memiliki dampak yang baik dalam hal Kinerja Karyawan. Pawirosumarto et al. (2017) Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas mereka, di mana itu dapat membawa efek positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil mereka, maka dapat dinyatakan

bahwa adanya korelasi positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi. Menurut Sunyoto (2016) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi :

- a) Hubungan karyawan Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.
- b) Tingkat kebisingan lingkungan kerja Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.
- c) Peraturan kerja Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.
- d) Penerangan Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.
- e) Sirkulasi udara Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.

- f) Keamanan Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat

3) Indikator Lingkungan Kerja

Faida (2019) menyatakan bahwa indikator – indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Ringkas, artinya selalu mengecek area sekitar apakah ada barang yang belum beres atau yang belum memiliki label.
2. Rapi, artinya kerapian akan menjadikan karyawan mampu menjaga barang pada tempatnya sehingga tidak terlihat berantakan.
3. Bersih, artinya kebersihan akan membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan enak dipandang
4. Merawat, artinya selalu menjaga dan merawat barang yang ada diperusahaan akan membuat ketahanan barang tersebut akan lebih lama
5. Rajin atau disiplin, artinya kerajinan dan kedisiplinan akan membuat karyawan menjadi pribadi yang selalu memiliki semangat kerja yang baik dan positif.

3. Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:182) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan

tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi (Robbins dalam Kasmir 2019:183).

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta dapat berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

2) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Suyadi dalam Sitinjak dkk. (2021), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu :

a) Efektivitas

Efektivitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

b) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

c) Disiplin

Disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku.

Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan. Sebagai pembandingan penyusunan proposal ini digunakan hasil penelitian yang diperoleh dari beberapa jurnal

1. Penelitian yang dilakukan oleh Giarto (2017) yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta” menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam suatu organisasi. Kualitas kerja yang baik juga dapat mempererat hubungan antara karyawan dan atasan sehingga nantinya akan berdampak baik bagi suatu organisasi.
2. Penelitian Hal yang sama juga ditemukan oleh Hasmalawati (2018) yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan” menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

3. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ristanti dan Dihan (2016) yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero RU IV Cilacap” menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Dimana kualitas kehidupan kerja yang baik dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan.
4. Hal yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Yuhista, dkk. (2017) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja *Quality Of Work Life (QWL)* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cottage di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung” menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kualitas kehidupan karyawan dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kualitas kehidupan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
5. Penelitian terakhir yang dilakukan oleh Takalao, dkk. (2019) yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado” menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja

merupakan usaha dari organisasi dalam melakukan pengembangan dan memberikan kesempatan dari setiap pekerjaanya untuk berpartisipasi lebih besar dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan yang seutuhnya.

6. Penelitian selanjutnya Menurut Dwianto (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL Indonesia” menemukan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang dilakukan dapat meningkatkan semangat kinerja para karyawan.
7. Pernyataan diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arifudin (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.GM) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan.
8. Hal yang sama juga disebutkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kanelak, dkk. (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya” menyebutkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara kompensasi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat, bahkan karyawan apabila ingin

meningkatkan kinerja seharusnya memiliki kompensasi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya.

9. Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian Sulaeman, dkk. (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jalkarta” menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Suatu organisasi perlu didukung oleh karyawan yang berkualitas dan profesional. Agar pegawai dapat mempunyai prestasi kerja yang baik, organisasi sangat perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
10. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fauzan dan Sary (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BJB Cabang Utama Bandung)” juga menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi secara adil kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan bentuk balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa yang diberikannya kepada karyawan.
11. Lestary dan Harmon (2017) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan

dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan

12. Hal yang sama juga disebutkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Ini berarti para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas – tugasnya dengan baik didukung oleh lingkungan kerja yang baik.
13. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Yantika, dkk. (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)” menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.
14. Hasil yang sama juga disebutkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta” menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung dengan para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana para

karyawan menyelesaikan tugas – tugas yang dibebankan suatu perusahaan.

15. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Hanafi dan Zulkifli (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyebutkan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktivitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman didalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi diganti menjadi kompensasi dan lingkungan kerja. Perbedaan selanjutnya yaitu terletak pada lokasi penelitian yang digunakan.