

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana ataupun prasarana melainkan tergantung pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi faktor pendukung yang sangat penting dalam meningkatkan nilai perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia ini akan mempengaruhi kelangsungan perusahaan. Ketika bisnis ini mengalami penurunan, baik dalam pengelolaannya dan terutama dilihat dari omset penjualannya, maka peran manajemen untuk sumber daya manusianya yang harus diperbaiki, karena perusahaan sendiri pada umumnya mempunyai tujuan dan harapan yang sama yaitu memperoleh laba dalam jangka panjang agar perusahaan yang dikelolanya tetap berkembang.

Sumber daya manusia (SDM) diperusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Setiap perusahaan perlu mengembangkan SDM agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan memiliki karyawan yang profesional dan produktifitas yang tinggi. Salah satunya dengan memberikan motivasi bagi karyawan di dalam perusahaan.

Hermansyah dalam buku Hukum Perbankan Nasional Indonesia (2020), perbankan merupakan segala hal yang berkaitan dengan bank, mulai dari kelembagaan hingga proses pelaksanaan kegiatan usahanya. Industri

perbankan berkaitan erat dengan sistem kerja bank yang merupakan salah satu lembaga keuangan. Industri perbankan juga meliputi proses pengelolaan dana keuangan, mulai dari uang tunai hingga kredit. Contoh industri perbankan ialah Bank Perkreditan Rakyat (BPR), Bank Umum Syariah (BUS), Bank Pembangunan Daerah (BPD), dan Bank Perkreditan Rakyat Syariah.

BPR Sadana merupakan sebuah industri perbankan yang telah berdiri sejak tahun 1992. BPR Adiartha kemudian mulai mengembangkan perusahaan dengan membangun Gedung megah untuk menunjang segala aktivitas perbankan di BPR Adiartha Tahun 2020 merupakan momentum yang bersejarah bagi BPR Adiartha. Setelah 27 tahun lahir kembali dengan nama baru PT. BPR Sadana Utama Bali dengan sebutan BPR Sadana. Perubahan ini dilakukan dalam menghadapi era globalisasi Ekonomi 4.0 yang membutuhkan akselerasi. Transformasi ini juga dalam bentuk peningkatan kualitas layanan dan produk yang lebih inovatif salah satunya untuk mendukung UMKM. BPR Sadana menjadi bank yang memberi solusi keuangan yang terpercaya bagi masyarakat.

Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan

dalam bekerja, sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan.

Berdasarkan hasil pra-survei BPR Sadana Bali dalam menjalankan operasionalnya di dukung oleh SDM yang jumlah karyawan sebanyak 51 orang. Permasalahan yang terjadi pada BPR Sadana Bali, yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan hal ini tercermin dari beberapa karyawan yang cenderung menunda pekerjaan karena merasa *burnout*. *Burnout* dapat terjadi karena merasa jenuh dengan tugas-tugas yang ada. Bisa juga karena tekanan kerja atau faktor lainnya, dan cenderung minim interaksi antara satu dengan yang lainnya, hal ini dikarenakan karyawan merasa kurang dihargai dari segi kompensasi sehingga motivasi kerja karyawan sedikit mengalami penurunan. Seperti hasil pra-survey yang telah penulis lakukan terhadap 10 orang karyawan BPR Sadana Bali yang dapat dilihat secara rinci pada Tabel berikut

Tabel 1.1
Pra Survey Karyawan BPR Sadana Bali

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1	Tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan sesuai aturan	1	3	3	2	1
2	Karyawan mendapatkan gaji yang sesuai atas Prestasi Kerja yang telah diberikan kepada perusahaan	3	4	2	1	0
3	Pekerjaan yang saya lakukan untuk memajukan perusahaan menjadi lebih baik	0	2	3	3	2
4	Perusahaan memiliki loyalitas dengan memberi pengakuan atas kinerja kepada seluruh karyawan yang telah melakukan pekerjaan sesuai tugas	3	3	1	2	1
5	Perusahaan memberikan tantangan pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing karyawan	2	3	1	4	0
TOTAL		9	15	10	12	4

Sumber : BPR Sadana Bali

Hasil Pra-survei terhadap karyawan ditemukan indikasi adanya motivasi kerja yang rendah. Keluhan yang diutarakan antara lain karyawan merasa dari segi kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kinerja yang telah di berikan. Pada pernyataan mengenai upah dan insentif terkait prestasi kerja, 7 dari 10 menyatakan belum sesuai dengan prestasi yang dilakukan oleh karyawan. Mengenai loyalitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan 6 dari 10 menyatakan belum sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Ketidaksesuaian kompensasi yang diberikan nyatanya dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Menurut Siswanto (2019) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Syahputra (2020) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan dalam melakukan segala pekerjaan. Ketika seluruh karyawan memiliki motivasi kerja maka perusahaan akan dapat cepat dalam mencapai tujuannya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada beberapa perusahaan seperti hal yang paling mendasar adalah lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Amstrong dan Taylor (2019), yaitu lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan dan manajer serta rekan kerja. Pranitasari (2019)

menjelaskan lingkungan kerja merupakan situasi di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan indikator: fisik (kondisi kerja, infrastruktur kerja dan kondisi administrasi) dan non-fisik (hubungan fisik antara pekerja, tempat kerja hubungan masyarakat dan kondisi kerja).

Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan serta mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa kurang nyaman bagi karyawan sehingga akan sulit untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja harus diperhatikan, karena lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi aktivitas kerja para karyawan dan mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga mengakibatkan turunnya motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amy (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga tertuang dalam penelitian Nurman (2020) terdapat positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi pada pegawai PT. Pos regional 1 Medan. penelitian oleh Ingsiyah (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja hanya berpengaruh 46% terhadap motivasi kerja karyawan dan 54%

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini berarti pengaruh lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan dikarenakan ada pengaruh lain terhadap motivasi kerja karyawan

Motivasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pimpinan atau *leader*. Menurut Wahyudi (2017), bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan, percepatan, pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal memberi motivasi karyawan, pimpinan suatu perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin menciptakan motivasi di dalam diri setiap pegawai menurut Kartono (2018) motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan jika pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya untuk menjalin komunikasi yang baik,

selalu memotivasi pegawai dalam bekerja. Pemimpin bisa berhasil apabila mendorong pegawai dalam berkompeten dalam mengatasi masalah pekerjaan serta memberikan kepuasan terhadap pegawai melalui gaya kepemimpinan yang dilakukan.”

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harahap (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berdampak langsung bagi motivasi kerja karyawan, Hasil menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dwapatesty (2021) menyatakan bahwa, pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan dan dapat mengarahkan karyawannya kepada tujuan organisasi, maka akan menciptakan semangat kerja karyawannya, termasuk beban yang dilakukan pimpinan secara berkelanjutan melalui teknik-teknik khusus dan unik sehingga karyawan tidak merasa jenuh ketika bekerja. Penelitian Rizki, dkk (2018) menyatakan secara parsial gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan berorientasi prestasi berpengaruh nyata dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, namun pada variabel gaya kepemimpinan direktif secara parsial berpengaruh secara tidak nyata dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Kompensasi juga disebut dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Kompensasi adalah salah satu faktor penting untuk dapat menarik calon karyawan, juga dapat sebagai penyemangat dan mempertahankan karyawan lama untuk meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Termasuk dalam kompensasi finansial antara lain bayaran “tunjangan, serta

bayaran di luar jam kerja (upah lembur, cuti tahunan, cuti lainnya), dan program proteksi (asuransi tenaga kerja). termasuk kompensasi non finansial berupa pekerjaan dengan tanggung jawab yang besar dan berpengaruh, sarana kantor yang baik, dan lain-lain.

Hasil Penelitian terdahulu oleh Jaya Muda Hulu, dkk (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. Hal serupa dinyatakan dalam penelitian Hermaningsih (2020) dimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, berarti jika terjadi peningkatan kompensasi maka motivasi kerja karyawan akan meningkat. Ahmad Fauzi (2023) menyatakan bahwa kompensasi memiliki dampak tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi dan lingkungan kerja memiliki dampak tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan BPR Sadana Bali?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan BPR Sadana Bali?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan BPR Sadana Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang kemudian di identifikasikan kedalam rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan BPR Sadana Bali,
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan BPR Sadana Bali.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja BPR Sadana Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap khasanah ilmu pengetahuan terkait mengenai pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di BPR Sadana Bali

2) Manfaat Praktis

Manfaat praktis bagi perusahaan adalah hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan sehingga kiranya dapat dilakukan pencegahan terjadinya hal-hal yang dapat merugikan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Motivasi McClelland

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah Teori Motivasi McClelland. McClelland (2022) mengatakan bahwa, “keinginan seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hasil penelitian tentang motivasi berprestasi menunjukkan pentingnya menetapkan target atau standar keberhasilan”. Karyawan dengan ciri-ciri motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan oleh (1) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, (2) harapan keberhasilannya dan (3) nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Ada tiga macam kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu yaitu:

- a) Kebutuhan berprestasi (*Achievement Motivation*) yang meliputi tanggung jawab pribadi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, umpan balik, dan mengambil risiko sedang.
- b) Kebutuhan berkuasa (*Power Motivation*) yang meliputi persaingan, mempengaruhi orang lain.
- c) Kebutuhan berafiliasi (*Affiliation Motivation*) yang meliputi persahabatan, kerjasama, dan perasaan diterima.

Dalam lingkungan pekerjaan, ketiga macam kebutuhan tersebut saling berhubungan, karena setiap karyawan memiliki semua kebutuhan tersebut dengan kadar yang berbeda-beda. Seseorang dapat dilatihkan untuk meningkatkan salah satu dari tiga faktor kebutuhan ini. Misalnya untuk meningkatkan kebutuhan berprestasi kerja, maka karyawan dapat dipertajam tingkat kebutuhan berprestasi dengan menurunkan kebutuhan yang lain.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa teori motivasi menyatakan tentang bagaimana motivasi kerja dapat menimbulkan kinerja pada karyawan. Terdapat tiga macam kebutuhan yang mempengaruhi motivasi sesuai dengan variabel penelitian yakni Kebutuhan Berprestasi (*Achievement Motivation*) yang berkaitan dengan kompensasi yang diterima setelah menjalankan kewajiban dan menjadi karyawan. Kebutuhan berkuasa (*Power Motivation*) ini berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan para pimpinan yang dapat menimbulkan motivasi kerja karyawan. Terakhir, kebutuhan berafiliasi (*Affiliation Motivation*) yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, karena lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan suasana atau bangunan penunjang tetapi juga hubungan antar karyawan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Swandono, 2019). Kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kinerja kerja terhadap pekerjaan yang mereka miliki dan perusahaan tempat mereka

bekerja (Maslichah & Hidayat, 2019). Menurut Robbins & Judge (2018), mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, dan didukung dengan peralatan modern. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja seperti penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengaman, hubungan karyawan yang baik, dan fasilitas yang diberikan.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

Lingkungan tempat kerja atau Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung

Suasana kerja atau Lingkungan kerja non fisik (*Non - Physical Working Environment*). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut (Nitisemito & Alex, 2020) sebuah lingkungan kerja hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja

yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala keadaan, suasana dan situasi yang timbul dalam hubungan kerja suatu perusahaan.

2. Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2018) adapun faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Penerangan atau cahaya berpengaruh amat besar terhadap kenyamanan di kantor, oleh sebab itu, banyak perkantoran yang membuat jendela besar dengan sekat antarjendela yang tipis. Penerangan atau cahaya juga tidak boleh terlalu besar atau kecil. Apabila terlalu besar, hal tersebut akan berdampak buruk karena terlalu menyilaukan. Sementara, apabila terlalu kecil, akan membuat pencahayaan jadi minimal.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Temperatur atau suhu ruangan penting untuk diperhatikan, karena Setiap manusia memiliki kemampuan beradaptasi di temperatur yang berbeda-beda. Ada yang cenderung kuat di udara dingin dan ada yang cenderung lemah di temperatur panas.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban jadi faktor berikutnya yang memengaruhi sebuah kantor. Secara umum, kelembapan berpengaruh atas kadar oksigen di dalam ruangan. Oleh karena itu, semakin lembab, kadar oksigen di dalam ruangan pun akan semakin sedikit.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Sirkulasi udara berkaitan dengan jumlah oksigen di dalam ruangan. Semakin baik sirkulasi udara, jumlah oksigen di dalamnya akan semakin banyak. Apabila sirkulasi udara sebuah kantor kurang imbasnya tentu produktivitas karyawan yang tentu saja akan buruk.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Tingkat kebisingan disebabkan oleh banyak hal, di antaranya adalah langkah kaki, mesin, dan pembicaraan. Tingkat kebisingan tinggi akan berpengaruh pada ketenangan bekerja.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018), indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan

Penerangan atau pencahayaan berperan besar dalam menimbulkan suasana hati seseorang. Pencahayaan yang buruk akan membuat suasana ruangan menjadi muram. Karena itu, jangan heran bila karyawan di dalamnya jadi ikut bermalas-malasan atau kehilangan gairah bekerja.

2. Sirkulasi Udara di tempat kerja

Sirkulasi udara yang baik menjadi indikator lingkungan kerja lainnya yang jangan sampai terlewat. Minimnya akses keluar-masuk udara menjadi salah satu kesempatan besar bagi patogen seperti virus untuk menyerang siapa pun yang berada di dalam satu ruangan yang sama.

3. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan adalah semua suara yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat proses produksi atau alat kerja yang pada tingkat tertentu dapat menimbulkan gangguan pendengaran. Kebisingan juga dapat diartikan sebagai bunyi yang tidak dikehendaki karena tidak sesuai dengan konteks ruang dan waktu sehingga dapat menimbulkan gangguan terhadap kenyamanan di tempat bekerja.

4. Kebersihan di tempat kerja

Lingkungan kerja yang bersih akan meningkatkan rasa nyaman. Untuk tetap menjaganya bersih pun, tentu saja, diperlukan kerja sama dari setiap karyawan lainnya selain tim *cleaning service*. Kebersihan juga memiliki kaitan terhadap kesehatan. Makin bersih lingkungan kerja, makin kecil kemungkinan menjadi sarang penyakit

5. Keamanan di tempat kerja

Perusahaan harus dapat memberi jaminan keamanan pada karyawannya saat bekerja di tempat kerjanya agar menciptakan lingkungan kerja kondusif. Contoh paling sederhana adalah dengan selektif dalam memberi akses kepada tamu yang datang untuk masuk ke dalam bangunan perusahaan, menyediakan tempat parkir yang aman, dan sebagainya.

Menurut Adi (2020) indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

1. Konsep Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung bagi pengembangan organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tanpa adanya kepemimpinan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan dan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan adalah seperti apa seorang pemimpin melaksanakan sebagaimana fungsi kepemimpinan yang seharusnya dan dilihat oleh karyawannya atau orang luar yang sedang mengamati (Reza,

2019). Gaya kepemimpinan yaitu gaya yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan (karyawannya) ataupun sebuah pola pikir dan strategi yang diterapkan oleh seorang pimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pimpinan pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku bawahan (karyawan).

Gaya kepemimpinan dalam organisasi juga memegang peranan yang sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi pemerintah, seorang pemimpin memegang peranan yang penting dalam perkembangan reformasi birokrasi di Indonesia, dimana salah satu tujuan organisasi tersebut adalah melakukan transformasi birokrasi menjadi lebih baik. Kepemimpinan sering dikaitkan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang. Oleh karena itu, sifat kepemimpinan tidak selamanya dimiliki oleh seorang “pemimpin”. Orang yang tidak memiliki jabatan saja bisa memiliki sifat kepemimpinan yang baik.

Menurut Thoha (2019) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam artian, gaya kepemimpinan yang digunakan pimpinan tersebut digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan didalam memimpin suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku, sikap dan Tindakan yang diberikan oleh seorang pimpinan suatu perusahaan dengan tujuan dapat memberikan contoh

dan mempengaruhi karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan

2. Jenis Gaya Kepemimpinan

Effendy (2019) mengemukakan ada tiga gaya pokok kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otokratis (*autocratic/authoritarian leadership*), kepemimpinan demokratis (*democratic/participative leadership*), dan kepemimpinan yang bebas (*free-rein / laissez faire leadership*).

a. Kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, arogan, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan dan bersifat menghukum. Indikator dari Gaya Kepemimpinan Otokratis:

1. Sentralisasi Wewenang yang memusatkan seluruh wewenang kepada sejumlah kecil manajer atau yang berada di posisi puncak pada struktur organisasi
2. Produktivitas Kerja yang merupakan kemampuan pemimpin untuk mengarahkan karyawan bekerja dengan produktif
3. Manajemen setiap keputusannya dianggap sah, dan pengikut – pengikutnya wajib menerima perintah tanpa pertanyaan.

b. Kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang memiliki karakteristik sebagai berikut, menganggap bawahan sebagai makhluk yang termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan

dan tujuan organisasi dalam kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya; senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahan; selalu berusaha menjadikan bawahannya sukses dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadi sebagai pemimpin. Indikator dari gaya kepemimpinan demokratis :

1. Hubungan baik antara pimpinan dengan karyawan, yang artinya setiap karyawan dan pimpinan memiliki komunikasi yang baik dalam pekerjaan sehingga dapat menunjang kinerja karyawan
2. Penghargaan terhadap karyawan, yang dimaksud adalah pemberian apresiasi oleh pimpinan atas kinerja karyawan perusahaan.
3. Manajemen yang mendengarkan aspirasi bawahannya, yang artinya segala masukan dan aspirasi yang disampaikan bawahan untuk kepentingan perusahaan akan menjadi pertimbangan pimpinan.

c. Kepemimpinan bebas atau Masa Bodo (*Laissez Faire*) Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratis. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan sering kali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan dengan menganggap semua usahanya akan cepat berhasil.

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari suatu tindakan seorang pemimpin, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh bawahannya. Menurut Kartono (2018) indikator gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kemampuan analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

4. Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

Dari beberapa indikator diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahannya dan

memperhitungkan kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan bawahannya.

Indikator Gaya Kepemimpinan menurut Kartono (2019) adalah sebagai berikut:

1. Sifat

Setiap seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam Gaya Kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin, kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam Gaya Kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala Tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3. Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian proses atau gagasan orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara langsung atau tidak langsung

2.1.4 Kompensasi

- 1. Konsep Kompensasi**

Setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan

bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi.

Menurut Usman (2014) “kompensasi adalah salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karyawan mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat”. Menurut Wibowo (2016) “kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja”. Selanjutnya Menurut Hasibuan (2012) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi yang dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Hasibuan, 2014).

Berdasarkan pengertian para ahli, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat diartikan sebagai sebuah *reward* kepada karyawan untuk dapat memotivasi dalam dunia kerja. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja

karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

2. Faktor Kompensasi

Faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2014) antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

3. Indikator kompensasi

Indikator – indikator kompensasi menurut Ginting (2019) terdiri dari:

1. Gaji

Gaji pada umumnya berhubungan dengan tarif per jam biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan yang dibayarkan kepada karyawan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Menurut Mondy dan Noe (2018), indikator kompensasi karyawan terdiri dari:

1. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan

2.1.5 Motivasi Kerja Karyawan

1. Konsep Motivasi Kerja

Menurut Samsudin (2018), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Menurut Sunyoto (2018), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Menurut Fahmi (2019), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan

sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Faktor Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2018), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu:

- 1) Faktor intern, terdiri dari:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat mendorong seseorang untuk bekerja keras. Pengakuan yang di maksud adalah

Adanya penghargaan terhadap prestasi. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak. Pimpinan yang adil dan bijaksana.

- e. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor ekstern, terdiri dari;

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya menghadapi kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

3. Aspek -aspek Motivasi Kerja

Aspek-Aspek Motivasi Kerja Motivasi merupakan dorongan, akan selain itu motivasi terdiri dari beberapa aspek dalam diri setiap pegawai untuk

melakukan pekerjaan dengan maksimal. Menurut Munandar (2019), mengemukakan aspek motivasi kerja antara lain:

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan,
2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi yaitu membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik,
3. Kepercayaan diri yaitu perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya dan daya berpikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.
4. Daya tahan terhadap tekanan merupakan reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau karena adanya kesesuaian antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri.

5. Tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan merupakan suatu kesadaran pada setiap orang untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, dibarengi dengan keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan, serta dorongan yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan menurut George dan Jones (2021) mengemukakan tiga aspek dalam Motivasi kerja:

1. Perilaku (*direction of behavior*) Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.
2. Tingkat Usaha (*Level of effort*) Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.
3. Tingkat Kegigihan (*level of persistence*) Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Winardi (2021) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu:

1. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya
2. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik
3. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa, aspek motivasi kerja yaitu, disiplin, tanggungjawab, perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan., serta memiliki keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan.

4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Fadillah, (2018) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Prestasi Kerja

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

berbeda, seperti: a) Hasil kerja yang maksimal; b) Pencapaian tugas yang ditargetkan. Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

3. Peluang Untuk Maju

Peluang untuk maju adalah sesuatu yang dilakukan untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan, seperti pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

4. Pengakuan Atas Kinerja

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

5. Pekerjaan yang menantang

Tantangan pekerjaan menjadi motivasi untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

Menurut Hosnawati (2019) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis,

Kebutuhan fisiologi ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya

2. Kebutuhan keselamatan

Kebutuhan ini ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja lainnya.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5. Aktualisasi diri.

Kebutuhan ini ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba, dimana menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ingsiyah, (2019) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2020), yang meneliti mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara

lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja akan mengakibatkan peningkatan motivasi pegawai. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. persamaannya adalah sama - sama membahas lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti (2022) yang berjudul *The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta* menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. persamaannya adalah sama - sama membahas lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2020) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 52,7 %, sisanya sebanyak 47,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Perbedaan dengan

penelitian sebelumnya adalah pada variabel penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. persamaannya adalah sama - sama membahas lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2022) dimana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. persamaannya adalah sama - sama membahas gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. persamaannya adalah sama - sama membahas gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan
2. Bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramuditha (2019) hasil dari penelitiannya menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. persamaannya adalah sama - sama membahas gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan

3. Penelitian yang dilakukan oleh Wowor, Sumayku dan Sambu (2019) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store di Mega Mall, Manado menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. persamaannya adalah sama - sama membahas gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan
4. Penelitian yang dilakukan oleh Vasileva (2021) yang meneliti mengenai *The impact of leadership style on employee motivation in the automotive industry: A British perspective* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Persamaannya adalah sama - sama membahas gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan
5. Penelitian yang dilakukan oleh Kansaki (2021) mengenai Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Situasional dan Gaya Kepemimpinan Otokratis mempengaruhi Motivasi Kerja sebesar 15,2% sisanya 84.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam model

penelitian ini Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. persamaannya adalah sama - sama membahas gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan

2.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Suyoto dan Pitaloka (2019), mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Pekerja (Studi Kasus Bank Swasta Di Jakarta Utara menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. persamaannya adalah sama - sama membahas kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan
2. Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur menunjukkan bahwa Ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. persamaannya adalah sama - sama membahas kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan

3. Penelitian yang dilakukan Sembiring, Prasetio (2018), berjudul pengaruh kompensasi, nepotisme dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan hotel di kabupaten pinrang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan Biznet Networks, hasil tersebut diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sistem pemberian kompensasi secara lebih baik lagi agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. persamaannya adalah sama - sama membahas kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan
4. Penelitian yang dilakukan oleh Candradewi dan Dewi (2019) berjudul *Effect of compensation on employee performance towards motivation as mediation variabel*. menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Persamaannya adalah sama - sama membahas kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.
5. Penelitian oleh Indriani (2021) tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Mahkota Summit di Pekanbaru menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Perbedaan dengan penelitian

sebelumnya adalah pada variabel penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. persamaannya adalah sama - sama membahas kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan

