PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN BANTUL

TESIS

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Disusun oleh

PARJONO

172103679

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

STIE WIDYA WIWAHA

YOGYAKARTA

2019

PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN BANTUL

TESIS

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana S-2
Program Studi Magister Manajemen

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Disusun oleh
PARJONO
172103679

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2019

TESIS

PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN BANTUL

Diajukan Oleh

PARJONO

172103679

Tesis ini telah disetujui

pada tanggal :.....

Pembimbing I Pembimbing II

....

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister

Yogyakarta, September 2019

Mengetahui,
Program Magister Manajemen
STIE Widya Wiwaha Yogyakarta
Direktur

Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Yogyakarta, September 2019

PARJONO

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan tesis Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran tesis ini, yaitu kepada :

1. Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D selaku Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha.
2. Pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
3. Pembimbing II yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
4. Dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Dosen Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta**.**
6. Seluruh informan yang berkenan telah memberikan informasi kepada peneliti.
7. Semua pihak yang tidak dapat kami sebut satu persatu.

Atas segala bantuan dan dukungan semua pihak saya mengucapkan terima kasih dan saran serta kritik yang membangun terhadap kesempurnaan penulisan ini sangat saya harapkan.

Yogyakarta, September 2019

PARJONO

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **ii**
PERNYATAAN ..... **iii**
KATA PENGANTAR ..... **iv**
DAFTAR ISI ..... **v**
DAFTAR TABEL ..... **vii**
DAFTAR GAMBAR ..... **viii**
ABSTRAK ..... **ix**
ABSTRACT ..... **x**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 8
C. Pertanyaan Penelitian 8
D. Tujuan penelitian 9
E. Manfaat Penelitian 9
BAB II LANDASAN TEORI **10**
A. Tinjauan Pustaka 10
B. Kerangka Penelitian 36
BAB III METODE PENELITIAN **38**
A. Rancangan Penelitian 38
B. Populasi dan Sampel 38
C. Jenis dan Sumber Data 39
D. Metode Pengumpulan Data 39
E. Teknik Pengumpulan Data 40
F. Metode Analisis Data 43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **50**
A. Hasil Penelitian 50
B. Pembahasan 67

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 75

A. Kesimpulan 75

B. Saran 76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel kekurangan pegawai di BNNK Bantul 6
Tabel 4.1 Uji Validitas Beban Kerja..... 50
Tabel 4.2 Uji Validitas Motivasi 51
Tabel 4.3 Uji Validitas Kompensasi 51
Tabel 4.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja 52
Tabel 4.5 Uji Validitas Kinerja Pegawai 52
Tabel 4.6 Reliabilitas 53
Tabel 4.7 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin 54
Tabel 4.8 Karakteristik Responden berdasarkan Usia 54
Tabel 4.9 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan 54
Tabel 4.10 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja..... 55
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas 58
Tabel 4.12. Hasil Uji Autokorelasi 59
Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Beban Kerja 60
Tabel 4.14 Deskripsi Variabel Motivasi 60
Tabel 4.15 Deskripsi Variabel Kompensasi 61
Tabel 4.16 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja 62
Tabel 4.17 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai..... 62
Tabel 4.18 Rangkuman Hasil Olah Data Regresi 63
Tabel 4.19 Hasil Uji F 65

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan: Kerangka berpikir 36
Gambar 4.1 Grafik Hasil Uji Normalitas Data 56
Gambar 4.2 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas..... 57

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui penyebab kinerja pegawai BNNK Bantul kurang optimal. 2) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai BNNK Bantul. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Bantul. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Bantul. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Bantul. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Bantul. Variabel beban kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Bantul secara bersama-sama.

Kata kunci: beban kerja, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai

STIE Widya Wiwana
Jangan Plagiat

ABSTRACT

This study aims 1) To find out the causes of the performance of Bantul BNNK employees are less than optimal. 2) To determine the effect of workload, motivation, compensation and work environment on the Performance of Bantul BNNK Employees. This study uses multiple linear regression analysis techniques. The results showed that: There was a significant effect between workload on the performance of the employees of the National Narcotics Agency of Bantul Regency. There is a significant influence between work motivation on the performance of the employees of the National Narcotics Agency of Bantul Regency. There is a significant influence between compensation on the performance of employees of the National Narcotics Agency of Bantul Regency. There is a significant influence between the work environment on the performance of the employees of the National Narcotics Agency of Bantul Regency. Workload, motivation, compensation and work environment variables influence the performance of Bantul National Narcotics Agency employees together.

Keywords: workload, motivation, compensation, work environment, employee performance

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusianya dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi, untuk tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kretifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh Perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis and Jakson, 2002: 89). Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi menurut Handoko, (2001: 133) sedangkan menurut Simamora (2002: 21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, selanjutnya menurut Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. (2006: 378) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan lingkungan kerja, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad, 2001: 49) mengatakan kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan,

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan orgsnisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja.

Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), lingkungan kerja kerja, kepuasan kerja, motivasi. Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Jika beban kerja, motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin 2003: 38). Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005: 301). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pada dasarnya sudah ada motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Bantul yang selanjutnya ditulis BNNK Bantul, akan tetapi masih ditemukan adanya presensi yang fluktuatif. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan. Seperti yang telah diketahui, sebagian besar karyawan BNNK Bantul merupakan PNS yang gaji dan tunjangannya relative lebih dari cukup, tetapi berdasarkan data presensi dapat dinilai kinerja karyawan masih kurang optimal.

BNNK Bantul berdiri Tahun 2018 dengan dasar Peraturan kepala BNN No. 23 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi/Kabupaten/Kota. Menempati bangunan Pinjam Pakai Pemda Bantul bekas Kantor Dinas Trnasmigrasi yang sudah tidak dipakai sejak sebelum Gempa Bumi Bantul 2006 dan baru saja direnovasi dengan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

dana yang terbatas dari Pemda Bantul. Saat ini Pegawai BNNK Bantul berjumlah 26 orang yang terdiri dari PNS diperkerjakan Pemda Bantul (Kesbang, Setda, Pol PP, Dinas Sosial, Kecamatan) 10 orang. BKD Polda 4 orang, Pegawai Organik BNN 4 orang dan TKK 8 orang. Berdasar Surat Edaran Kepala BNN No. SE/76/VI/SU/KP.02/2017/BNN Tanggal 13 Juni 2017 tentang Baseline Kuota Pegawai pada Satuan Kerja di Lingkungan BNN tahun 2017, setingkat BNNK Bantul seharusnya memiliki pegawai sejumlah 81 orang tetapi saat ini baru terisi 26 orang. Masih terdapat kekurangan 55 orang.

Adapun lingkungan kerja BNNK Bantul peneliti mengetahui dari observasi awal, bahwa jumlah pegawai seharusnya 81 Orang, tapi saat ini baru terisi 26 orang (32 %), jumlah kekurangan pegawai disetiap bagian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Tabel 1.1
Kekurangan Pegawai di BNNK Bantul

No	Jabatan	Jml kary saat ini	Kekurangan SDM	Jml Kary yg dibutuhkan
1	Kepala BNN Bantul	1	0	1
2	Bag Umum BNN Bantul	9	12	21
3	Bagian Pencegahan dan Dayamas BNN Bantul	5	12	17
4	Bagian Rehabilitas BNN Bantul	4	16	20
5	Bagian Pemberantasan BNN Bantul	7	15	22
	Jumlah	**26**	**55**	**81**

Sumber: Data Sekunder yang diolah 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa Bagian Umum BNNK Bantul jumlah karyawan saat ini adalah 9 pegawai sedangkan yang dibutuhkan sebanyak 21

(sumber: Data sekunder, 2019) pegawai jadi kekurangan pegawai dibagian ini adalah 12. Bagian Pencegahan dan Dayamas BNN Bantul jumlah karyawan saat ini adalah 5 pegawai sedangkan yang dibutuhkan sebanyak 17 pegawai jadi kekurangan pegawai dibagian ini adalah 12. Bagian Rehabilitas BNN Bantul jumlah karyawan saat ini adalah 4 pegawai sedangkan yang dibutuhkan sebanyak 20 pegawai jadi kekurangan pegawai dibagian ini adalah 16. Bagian Pemberantasan BNN Bantul jumlah karyawan saat ini adalah 7 pegawai sedangkan yang dibutuhkan sebanyak 22 pegawai jadi kekurangan pegawai dibagian ini adalah 15.

Kekurangan Sumber daya manusia menyebabkan beban pekerjaan yang ada di BNNK Bantul harus dibagi habis untuk semua pegawai hal ini dikarenakan banyaknya pekerjaan sementara kekurangan pegawai, hal ini mengakibatkan beban kerja yang melebihi dari yang seharusnya. Bahkan tidak sedikit personil harus lintas seksi untuk membantu menyelesaikan ketugasan yang ada. Motivasi kehadiran Pegawai rata rata mencapai 100% kalau dilihat dari aplikasi di presensi bulanan, fenomenanya disiang hari banyak pegawai yang tidak kelihatan dikantor padahal tidak sedang ada kegiatan yang dilakukan diluar ruangan. Tetapi jika dipagi hari dan sore hari saat Absen Datang/Pulang Pegawai kembali sudah ada di Kantor lagi hal ini memperlihatkan bahwa motivasi pegawai sangat tidak optimal hal ini berkaitan dengan adanya kompensasi Petugas BNN berupa Tunjangan Kinerja yang dibayarkan tiap bulan sesuai Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, angka yang diterima dari Kompensasi ini sedikit lebih banyak dari yang ada di Instansi Polri maupun Pemda. Kantor BNN belum ada tempat parkir kendaraan tamu/pegawai, belum ada petugas maupun bangunan khusus security/pengamanan, belum ada ruang khusus rapat maupun penyidikan, ruangan belum semua ber AC, PC baru ada 4 Unit dan Laptop 2 Unit, sehingga harus bergantian dalam memakainya ataupun harus menggunakan milik pribadi dari hal tersebut kondisi keamanan BNNK Bantul sangat memberikan perhatian khusus

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

B. Rumusan Masalah

Kinerja pegawai BNNK Bantul kurang optimal hal ini terlihat dari jumlah karyawan yang masih belum terpenuhi sehingga beban pekerjaan yang ada melebihi dari yang seharusnya, Motivasi menurun, karena ada beban pekerjaan yang bertambah dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Hal ini menyebabkan kinerja Pegawai di BNNK Bantul kurang optimal.

C. Pertanyaan Penelitian

1. Mengapa kinerja pegawai BNNK Bantul belum optimal?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai BNNK Bantul ?

D. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui penyebab kinerja pegawai BNNK Bantul kurang optimal.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai BNNK Bantul.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1. Bersifat Teoritis:
   a. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada lingkungan kerja ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
   b. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.
2. Bersifat Praktis:

   Bagi BNNK Bantul khususnya, untuk mengetahui sejauh mana Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berdampak pada Kinerja yang diharapkan Organisasi, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun Strategi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Beban Kerja

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress.* Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena

itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang komplek.

Beban kerja selalu dijelaskan sebagai faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja. Lysaght dalam Irawati (2012) menegaskan factor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Tuntutan situasi dan pengaruh internal

Tuntutan situasi dan pengaruh internal meliputi:

1) Kebutuhan kerja dan pembagian tugas

Pembagian antara fungsi sistem dan manusia merupakan langkah awal dalam desain sistem dan pembagian ini akhirnya akan menimbulkan tuntutan situasi pada pekerja. Selama disain sistem dilakukan, tim yang mendisain memutuskan fungsi mana yang diberikan pada manusia dan mana yang diberikan pada sistem. Sekali telah dilakukan pembagian, fungsi dan juga disain dari kendali dan display akan mengarahkan tugas dari pekerja. Tugas yang dibagi kepada pekerja merepresentasikan pekerjaan pekerja. Teknik faktor manusia dari analisa tugas (task analysis) berpusat pada pemahaman bagaimana tugas ini akan mempengaruhi keseluruhan kerja dari pekerja, dan sejauh mana tugas-tugas tersebut tak dapat dikerjakan pada tingkat yang diinginkan. Task (tugas) dapat mempengaruhi beban kerja yang dirasakan oleh pekerja melalui banyak cara. Misalnya, melalui tindakan apa yang harus dilakukan oleh seorang pekerja dalam memenuhi tugasnya, melalui jumlah dan tipe dari tugas yang akan ditampilkan, melalui keterbatasan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

waktu yang tersedia dalam menyelesaikan tugas maupun melalui tingkat akurasi yang dibutuhkan dalam meyelesaikan tugas. Kesemua hal di atas menjadi faktor yang berkontribusi terhadap munculnya tuntutan situasi.

2) Konteks lingkungan

Tugas yang dikerjakan oleh pekerja tidaklah dikerjakan sendiri. Suatu tugas dilakukan di dalam suatu keadaan yang berbeda-beda yang dapat mempengaruhi tingkat kesulitan yang dialami oleh pekerja. Bagaimana seorang pekerja berinteraksi dengan sekelilingnya juga memberikan dampak yang penting terhadap kinerja dan beban kerja. Beberapa faktor eksternal yang dapat mengubah tuntutan situasi dan mempengaruhi tingkat kesulitan yakni lingkungan eksternal di mana tugas dilakukan (misalnya panas, kelembaban, suara, penerangan, getaran, dan gaya gravitasi), desain dari unit pertukaran informasi manusia-mesin (misalnya tipe dan ukuran dari display dan kendali, serta bentuk susunannya), desain dari pengemasan manusia (misalnya pakaian pelindung, posisi duduk) serta desain dari keseluruhan stasiun/tempat kerja (misalnya ukuran, pencahayaan di dalamnya, ventilasi, kendali kelembaban dan suhu, dan pengurangan getaran)

b. Pekerja

Setiap pekerja memasuki suatu situasi dengan membawa pengaruh-pengaruh yang dapat mempengaruhi kinerja. Berikut penjelasannya.

STIE Widya Wiyata
Jangan Plagiat

1) Kondisi sementara

Merujuk kepada kondisi awal misalnya kondisi kesegaran tubuh seseorang, yang bisa saja berpengaruh kepada pelaksanaan tugas.

2) Sifat / bawaan menetap

Tidak hanya kondisi sementara, kondisi seorang pekerja dipengaruhi oleh eberapa karakteristik yang tidak mudah berubah, misalnya tujuan/motivasi, pengetahuan/keterampilan, dan kemampuan proses berpikir. Kemampuan proses berpikir ini akan berinteraksi dan berintegrasi dengan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan dari tugas.

2. Motivasi

Sedangkan motivasi pengertiannya adalah

a. Pengertian Motivasi

Secara umum adalah dorongan dan kekuatan yang mengarahkan manusia berperilaku (Hofsstede, 1991: 88). Istilah “motivation” berasal dari bahasa latin “*movore*”, yaitu “*to move*” yang berarti berpindah atau bergerak (*to move*) (Simon, 1984: 102). Motivasi merupakan bentuk dorongan yang melatarbelakangi perilaku yang dikenal juga sebagai suatu desakan, keinginan atau kebutuhan (Leavitt, 1985: 74) menjelaskan motivasi merupakan keinginan pencapaian sesuatu yang diimbangi dengan keinginan menghindari kegagalan sehingga perilaku mungkin diarahkan ke tujuan dengan kesukaran menengah dan bukannya kebutuhan kesukaran yang tinggi.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Pengertian motivasi tersebut tidak lepas dari motif. Motif adalah suatu penelusuran terhadap proses berfikir yang menyebabkan individu bertindak dengan cara yang spesifik (James, 1984: 91). Chaplin (1999: 82) menjelaskan mengenai pengertian motif adalah

1) Suatu ketegangan di dalam individu yang membangkitkan, memelihara dan mengarahkan tingkah laku menuju pada suatu tujuan atau sasaran.
2) Alasan yang disadari yang memberikan individu bagi tingkah lakunya
3) Suatu alasan tidak disadari bagi tingkah laku (unconsrious motivation)
4) Suatu dorongan (drive), perangsang
5) Suatu set atau sikap yang menentukan tingkah laku

Akkinson (1985: 97) mengartikan motif sebagai suatu disposisi laten untuk mencapai tujuan yang kuat, sedangkan motivasi dijelaskan sebagai keadaan individu yang terangsang karena motif telah dihubungkan dengan suatu pengharapan yang sesuai keinginan. Steers (1997: 74) mendeskripsikan bahwa motivasi akan dapat menggerakkan, megarahkan dan memelihara individu untuk melakukan perilaku tertentu. Motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan kesediaan individu berusaha untuk mencapai kearah tujuan yang dikondisikan oleh kemampuan atau intensitas individu dalam memenuhi kebutuhannya (Robbins, 2001: 103).

Schermerhorn (1997) menyatakan bahwa asal mula teori motivasi dimulai dari teori isi (*content theori*), teori proses (*process theori*) dan teori penguat mengenai motivasi (*Reinforcement Theori of Motivation*). Teori ini berkaitan dengan faktor yang ada di dalam diri individu yang memotivasinya

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

sedangkan teori proses berhubungan dengan bagaimana motivasi itu digerakkan diarahkan dan dipelihara (Steers, 1997: 103)

Berdasarkan penjelasan motivasi diatas maka dapat diambil pengertian motivasi adalah dorongan yang dimiliki individu untuk menggerakkan, mengarahkan dan menjaga perilaku dalam mencapai tujuan tertentu.

Motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang berarti menggerakkan (Steers dan Porter, 1983: 132), sehingga motivasi mengandung suatu pengertian sebagai proses yang menggerakkan perilaku, tiap – tiap orang memiliki motivasi yaitu dorongan dari dalam diri yang terjamin dalam perilakunya. Timbulnya dorongan disebabkan karena adanya insentif (rangsangan(atau stimulus yang harus diraih untuk memenuhi kebutuhannya (Sigit, 2003: 76) Wexley dan Yulk (1997: 95) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang mendorong dan mengarahkan perilaku. Motivasi menurut Vroom (1964: 121) merupakan suatu proses dalam diri seseorang atau organisme untuk menentukan pilihan diantara berbagai bentuk alternatif perilaku yang disengaja.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Motivasi adalah faktor – faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan dorongan, tujuan dan imbalan. Proses motivasi terdiri beberapa tahapan proses sebagai berikut:

Pertama, munculnya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidakseimbangan (*tention*) dalam diri seseorang dan

berusaha untuk menguranginya dengan perilaku tertentu. Kedua, seseorang kemudian mencari cara – cara untuk memuaskan keinginan tersebut. Ketiga, seseorang mengarahkan perilakunya ke arah pencapaian tujuan atau prestasi dengan cara – cara yang telah dipilihnya dengan didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalamannya. Keempat, penilaian prestasi dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain (atasan) tentang keberhasilannya dalam mencapai tujuan. Kelima, imbalan atau hukuman yang diterima atau dirasakan tergantung kepada evaluasi atas prestasi yang dilakukan. Keenam, akhirnya seseorang menilai sejauh mana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhannya. Jika siklus motivasi memuaskan kebutuhannya. Jika siklus motivasi memuaskan kebutuhannya maka suatu keseimbangan atau kepuasan akan terjadi proses pengulangan dari siklus motivasi dengan perilaku yang berbeda (Gito Sudarmo dan Nyoman Sudito, 2000: 87).

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan – kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan.

Selanjutnaya Steers dan Porter (1983: 99) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu usaha yang daat menimbulkan, mengarahkan dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja. Berangkat dari devinisi tersebut bisa digambar suatu model umum dari proses motivasi.

Landasan dasar dari model motivasi dikelompokkan menjadi

1) kebutuhan atau harapan

2) perilaku

3) tujuan

4) bentuk umpan balik

Secara umum motivasi akan tumbuh dengan baik apabila (Vrom dalam Kolb dkk, 2001: 138);

1) Individu merasa yakin bahwa perilakunya akan mengarah pada suatu hasil (*performance – outcome expectancy*)

2) Individu merasa yakin bahwa hasil tersebut memiliki nilai positif untuk dirinya (*Valance*)

3) Individu merasa yakin bahwa dirinya mampu untuk melakukan usaha atau tindakan untuk mencapai keinginan tersebut (*effort – performance expectancy)*

Jika dihadapkan dengan sejumlah alternatif tingkatan perilaku, individu akan memilih level kinerja yang memiliki kekuatan motivasional paling besar sebagaimana yang ditunjukkan oleh pengharapan, hasil kerja dan valensi.

Pengertian motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Steers dan Porter yaitu menggambarkan suatu dorongan yang mendasari dam mengarahkan perilaku pada tujuan organisasi dan tujuan organisasi itu sejalan dengan tujuan pribadinya guna memenuhi dan memuaskan dirinya. Dorongan, kebutuhan atau harapan individu dianggap sebagai dorongan intrinsik yang mendorong individu untuk bertindak atau perilaku dan dorongan ekstrinsik atau kondisi lingkungan sebagai pemicu dorongan intrinsik. Motivasi kerja dengan kata lain adalah suatu proses yang

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku individu untuk melakukan pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan.

b. Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Steers dan Porter (dalam Munchinsky, 2003: 142) mengindikasikan adanya tiga komponen pokok motivasi yaitu:

1) Energizing (daya, kekuatan) sebuah kekuatan atau tenaga dalam diri manusia yang dapat membangkitkan perilaku.
2) Direction (arah), orang mungkin mengarahkan usaha mereka pada situasi lain. Teori motivasi yang bagus sebaiknya menjelaskan mengapa pilihan –pilhan itu dibuat.
3) *Maintenance*, melibatkan pemeliharaan terhadap beberapa tugas dan secepatnya mengakhiri tugas lainnya. Teori motivasi kerja memperhatikan tingkah laku pekerja selamajangka waktu tertentu.

Dari ketiga komponen tersebut yang paling penting adalah aspek pemeliharaan. Berdasarkan ketiga komponen tersebut selanjutnya Steers dan Porter mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi dimana pengaruh penggerak, pengarahan, dan pemeliharaan perilaku sesuai dengan latar belakang tugas pekerjaan yang dilakukannya.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinan, sedangkan faktor intern adalah faktor yang melekat pada setiap individu, seperti kepribadian, nilai, kebutuhan tingkat

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

pendidikan, pengalaman masa lampau, dan keinginan atau harapan masa depan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagi berikut

a. Pengertian lingkungan kerja

Nitisemitro (1996: 109) menyatakan lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar objek pembicaraan, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan organisasi / lembaga adalah segala sesuatu yang berada diluar organisasi/lembaga dan berpengaruh pada organisasi/lembaga itu.

Bagi seorang individu , maka lingkungan merupakan segala sesuatu yang berada disekitar individu tersebut, sehingga yang disebut dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja adalah sumber kepuasan kerja, keluhan mengenai lingkungan kerja adalah symbol atau perwujudan dari frustasi yang dalam, karena itu perlu mendapatkan perhatian dari manajemen. Oleh karena itu aspek lingkungan kerja sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja para pegawai.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Banyak faktor yang berpengaruh pada pembentukan suatu lingkungan kerja yang berpengaruh pula kemampuan manusia sebagai pekerja atau pegawai dalam melaksankan tugasnya.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Faktor yang dimaksud adalah:

1) Faktor fisik seperti ruang kerja, penerangan, suhu udara, kelembaban, ventilasi dan peralatan.
2) Faktor kimia seperti gas, uap, debu dan sebagainya
3) Faktor biologi
4) Faktor fisiologis seperti konstruksi, isi kantot dan cara kerja
5) Faktor mental, fisiologis, sosial, ekonomi, seperti suasana kerja, hubungan diantara pekerja, gaji/upah, kesempatan memperoleh penghasilan (Sumanur, 1986: 49)

Faktor-faktor lingkungan kerja tertentu tidak sama untuk semua pekerjaan. Untuk pekerjaan kantor, faktor yang banyak berpengaruh adalah faktor fisik, mental psikologis, sosial ekonomi dan fisiologis. Sedangkan bagi yang bekerja di pabrik, kelima faktor yang disebut diatas mempunyai pengaruh pada pekerja.

Pendapat lain mengenai faktor lingkungan kerja terdiri atas penerangan/cahaya, suhu udara di tempat kerja, kenyamanan, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau, warna dekorasi, musik dan keamanan (Sedarmayanti, 1996: 23). Demikian pula dekorasi yang sesuai dengan ruang kerja sangat membantu menimbulkan kegairahan kerja. Dekorasi bukan saja dalam bentuk warna tetapi juga dalam tata letak peralatan kerja dan kebersihan ruangan. Tidak kalah pentingnya dalam pembentukan lingkungan kerja yang baik adalah alunan musik yang mampu membuat suasana bekerja

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

tanpa merasa lelah, karena pada dasarnya manusia menyenangi dan dapat menikmati seni yang indah.

Suhu atau temperature ditempat kerja, pengaruhnya sangat tergantung pada daya adaptasi individu. Adakalanya dapat menyesuaikan diri dan adakalanya tidak dapat temperature tertentu. Bagi pegawai daya penyesuaian rendah, ketidaksesuaian suhu dalam ruangan akan sangat menggangu dan membuat tidak tepat bekerja. Kondisi seperti ini menyebabkan pekerjaan menjadi terlantar dan tujuan organisasi tidak dapat dicapai.

Keadaan udara yang kurang menguntungkan dalam arti udara yang kotor dapat membuat manusia sukar bernafas. Manusia membutuhkan udara yang segar dan sejuk. Kondisi ini dapat diperoleh dengan pengaturan ventilasi yang baik, agar sirkulasi udara berjalan dengan baik atau dengan mengatur tanaman yang bias menghasilkan gas CO2 yang cukup.

Cahaya atau penerangan sangat besar pegaruhnya pada semangat kerja. Ruang kerja dengan pencahayaan yang kurang terang akan menyebabkan pegawai tidak bergairah untuk melaksanakan pekerjaannya. Besar kemungkinan terjadi kesalahan disebabkan karena penglihatan kurang jelas. Berbeda dengan ruangan yang penerangan yang cukup pegawai akan tahan bekerja karena tidak ada ganguan pada penglihatannya. Cahaya bias berasal dari alam seperti cahaya matahari melalui ventilasi yang baik dan berasal dari buatan manusia seperti listrik, petrokmaks dan lain-lain.

Semangat dan kegairahan kerja setiap pegawai dalam melaksanakan tugas juga dipengaruhi oleh kompensasi atau upah, penempatan, sifat

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

pekerjaan, kesempatan promosi, keamanan kerja, mutasi, lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya. Faktor lingkungan kerja walaupun disadari banyak berpengaruh pada produktifitas dan kepuasan kerja, ternyata banyak organisasi, lembaga ataupun perusahaan yang kurang memberikan perhatian serius atau faktor lain.

Lingkungan kerja yang manusiawi akan menjadi pendorong bagi kegairahan, efektivitas dan efisien kerja yang pada akhirnya mendorong pada produktivitas kerja. Akan tetapi lingkungan yang melebihi batas ambang kemampuan kerja untuk berkreasi, dapat mengakibatkan dapat yang kurang baik pada kesehatan dan keselamatan diri pekerja. Oleh karena itu harus terus diusahakan lingkungan kerja aman, sehat, nyaman agar diperoleh suasana kerja yang sehat dan mampu bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Untuk itu perlu diadakan penilaian pada lingkungan kerja sebagai alat untuk memberikan peringatan dini kepada para pemimpin/majikan.

Lingkungan yang kurang mendukung pelaksanaan kegiatan seperti kurangnya alat-alat lerja, ruangan yang pengap, ventilasi yang kurang, rusaknya peralatan, hubungan yang kurang serasi antara seorang pekerja dengan pekerja lain, penerangan yang kurang, prosedur dan tata kerja yang tidak jelas ikut menyebabkan kinerja buruk (Tyssen, 1996: 7).

Kondisi kerja yang buruk, membuat orang akan bersikap acuh tak acuh pada tugas-tugasnya, tanpa percikan motivasi untuk berkreasi, produktivitas merosot dan tidak terelakan orang-orang yang terbaik akan pergi, karena

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

wajar bagi masyarakat berprestasi dengan lebih baik cenderung pergi ke organisasi yang memberikan lingkungan kerja yang lebih baik.

Lingkungan kerja tidak hanya tempat kerja, ruang, tata letak, kebisingan. Faktor-faktor itu hanyalah beberapa unsur dari lingkungan krja yang mempengaruhi produktifitas. Beberapa aspek lingkungan kerja yang menghalangi orang untuk melakukan kerja terbaik: cuaca buruk, alat-alat yang tidak memadai, kekurangan bahan kerja, anggaran yang tidak memadai, rusaknya peralatan, masalah dengan sesama pekerja. Dengan demikian dapat dilihat bahwa faktor lingkungan kerja meliputi faktor yang dapat dikendalikan dan faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh manajemen.

Cuaca yang tidak mendukung pada kesehatan si pekerja akan sangat berpengaruh pada produktifitasnya. Hal ini mudah diterima dengan akal sehat sehingga seharusnya tempat kerja disesuaikan dengan kondisi pekerja. Disadari bahwa tuntuan ini bukan sesuatu yang mudah, karena tidak mungkin menyesuaikan cara dengan semua keadaan pegawai. Oleh karena itu didalam penerimaan pegawai faktor kesehatan dan kesesuaian dengan lingkungan kerja perlu diperhatikan.

Hubungan dengan sesama teman kerja ikut menentukan ketenangan dan kesenangan bekerja. Ketidakharmonisan dan ketidakserasian akan menyebabkan seseorang pegawai tidak betah duduk dan bekerja di satu lingkungan kerja. Ketidakcocokan watak, tabiat dan tindak tanduk sering menyebabkan situasi kerja menjadi tidak harmonis akan berdampak benar-benar sulit mengharapkan produktifitas kerja yang tinggi, sebagaimana

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

diharapkan oleh semua pemimpin organisasi/lembaga. Konflik antar manusia dan perbedaan antar pribadi sering mencuat dan sangat menonjol yang apabila tidak segera diatasi dapat menjadi masalah besar, baik bersifat terbuka maupun tertutup atau tersembunyi di lingkungan suatu organisasi.

Alat dan bahan pekerja setiap tahun dirancang dan dianggarkan sesuai dengan kebutuhan. Oleh karena itu beralasan untuk menempatkan lingkungan sebagai penghambat, bahkan sebaliknya faktor ini menjadi dominan dalam faktor pendukung keberhasilan. Dalam kenyataannya faktor ini sering menjadi keluhan pegawai, karena distribusi alat dan peralatan tidak tepat waktu dan tidak tepat kualitas. Keadaan ini seperti terjadi karena pengadaan alat dan bahan ditentukan oleh perilaku pemimpin yang berwenang dalam bidang tersebut.

Dengan memperhatikan masing-masing diatas, berarti faktor yang termasuk lingkungan kerja amatlah luas dan beragam. Adakalanya suatu faktor dianggap tidak berpengaruh pada pekerja misalnya warna ruangan, tetapi di lain kesempatan dapat menjadi faktor yang sangat berpengaruh pada pegawai yang bekerja di lingkunagan tersebut. Oleh karena itu susunan faktor yang berada di lingkungan kerja ataupun apapun bentuknya harus mendapat perhatian agar dikelola menjadi pemberi pengaruh positif terhadap kegairahan kerja bagi pegawai dan jangan dibiarkan sampai memberi pengaruh negative. Oleh karena itu sejak awal bekerja seseorang pegawai atau pimpinan suatu organisasi perlu memberikan perhatian serius pada aspek lingkungan ini.

Unsur-unsur lingkungan kerja seperti:

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

1) Fasilitas kerja yang mencakup:
   a) Keberadaan fasilitas pendukung kerja seperti alat kantor, peralatan kerja, sarana angkutan, ruang kerja.
   b) Jumlah peralatan yang meliputi kecukupan, ketersediaan, kesiapan
   c) Mutu meliputi kahandalan, kesesuaian dengan kebutuhan
2) Gaji dan tunjangan yang memerlukan perhatian disini
   a) Kesesuaian yang meliputi jumlah beban kerja
   b) Kesempatan memperoleh tambahan pendapatan yang meliputi kemungkinan adanya sumber-suber penghasilan lain di luar upah/gaji (rasa keadilan)
3) Hubungan kerja mencakup
   a) Interaksi dengan lingkungan seperti teman kerja, pimpinan dan unit-unit lain
   b) Kelancaran komunikasi seperti dengan teman kerja, kesediaan menolong, kesediaan bekerja sama, keterbukaan sesama teman kerja dan lain-lain.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Apabila perhatian aspek-aspek lingkungan kerja dan cakupannya, maka sulit untuk dibantah bahwa aspek lingkungan kerja dapat mempengaruhi hasil kerja atau produktifitas pegawai dalam melaksanakan tugas pokoknya. Aspek lain yang berhubungan dengan produktivitas kerja adalah usaha pegawai administrasi dalam menghadapi perubahan-perubahan lingkungan kerja dapat ditempuh dengan memberikan pelatihan bidang manajemen, nilai moral, perilaku, pekerjaan tugas dan pengolahan lingkugan kerja.

Pegawai administrasi yang telah mendapat pelatihan harus diberi tugas untuk menularkan pengetahuan dan keterampilannya pada pegawai lain melalui diskusi-diskusi yang terprogram. Semakin banyak pegawai yang memahami manajemen, akan lebih mudah menerima perubahan. Selain melalui pelatihan, cakrawala pegawai administrasi dapat dikembangkan dengan mengadakan pertukaran pegawai dari satu unit kerja ke unit yang lain agar memiliki keterampilan yang luas dan siap bekerja pada banyak unit kerja.

Dengan berkerja dalam tim kerja yang handal, pegawai administrasi akan lebih produktif. Sehubungan dengan itu Linkert mengatakan bahwa ada beberapa penyebab kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi yang lebih produktif. Pertama pekerja lebih kooperatif dan lebih sering mendukung dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua kelompok kerja dengan loyalitas kelompok yang tinggi menunjukan kemauan untuk membantu daripada kelompok-kelompok dengan loyalitas yang rendah. Pada kelompok yang loyalitas yang lebih tinggi ada kecenderungan pekerjaan akan mengalir antara pekerja (Stephen, 1956: 145).

Berdasarkan pendapat Linkert tersebut, pegawai keuangan dalam kemandiriannya didorong untuk menciptakan lingkungan yang memungkinkannya saling membantu, saling berbagi rasa, saling berbagi informasi dengan diskusi-diskusi yang teratur, baik antara pegawai keuangan maupun dengan pimpinan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Setiap individu mempunyai kemampuan genetis untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan mempunyai pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan (Faser, 1984: 83). Pendapat ini ada benarnya karena manusia dapat bekerja dalam kondisi yang bagaimanapun apabila keadaan memaksa, namun yang menjadi permasalahan adalah bekerja dalam lingkungan yang baik akan berbeda hasilnya dengan bekerja pada lingkungan yang menarik. Dalam kondisi itu hasil-hasil bekerja bukan sekedar bekerja, tetapi harus membawa makna untuk organisasi.

Dari berbagai pendapat tentang faktor lingkungan yang berpengaruh pada pekerjaan seperti diuraikan diatas, dalam penelitian ini yang dimaksud pengertian lingkungan kerja mencakup fasilitas yang mendukung pekerja, baik jumlah maupun mutunya, gaji dan tunjangan berupa kesesuaian jumlah gaji, kesempatan memperoleh penghasilan tambahan dan hubungan kerja dalam arti interaksi antar pekerja, antar pekerja dan pimpinan dan kelancaran komunikasi di antara pekerja dan pemimpin dan kelancaran di antara para pekerja dengan semua personil organisasinya. Dari suatu hasil penelitian dinyatakan ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja (Feldman dkk, 1983: 197).

Para pegawai mengutamakan pertama kondisi lingkungan kerja yang baik karena memerlukan kenikmatan secara fisik dalam bekerja. Udara yang terlalu panas atau penerangan yang teralu gelap akan menyebabkan ketidakenakan secara fisik, karena bisa menimbulkan kelelahan. Kedua, peralatan karena pegawai ingin bekerja secara efisien, efektif dan produktif.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Peralatan yang cukup memungkinkan pekerja menyelesaikan pekerjaanya tepat waktu dalam rangka pencapaian tujuan. Ketiga, karier pekerja juga ingin menyalurkan bakat yang dimilikinya. Karier yang jelas merupakan harapan semua pegawai.

Mengingat luasnya aspek lingkungan kerja, dalam penelitian ini penulis membatasi diri dengan memilih beberapa indikator yang diduga erat hubungannya dengan penyebab kepuasan kerja pegawai. Indikator-indikator tersebut antara lain: indikator pertama, fasilitas kerja yang mencakup jumlah dan mutu yang tersedia untuk menunjang pelaksanaan tugas-tugas pegawai. Indikator kedua, gaji dan tunjangan yang mencakup kesesuaian gaji dengan apa yang diharapkan. Kesempatan yang dimiliki pegawai untuk memperoleh pendapatan. Indikator ketiga, hubungan kerja yang meliputi interaksi antar sesama pamong belajar dalam melaksanakan tugas, kelancaran komunikasi baik dengan pikiran maupun dengan teman sejawat.

Dari teori-teori yang telah dibahan diatas, maka yang dimaksud lingkungan kerja pegawai adalah faktor lingkungan fisik yang terdiri dari ruang kerja dan peralatan kerja dan hubungan kerja yang terdiri dari komunikasi, kerjasama, suasana kerja dan sikap.

4. Kompensasi

Personel atau karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif dibanding dengan organisasi atau perusahaan lain.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi kegairahan kerja dan produktivitas dari seseorang.

Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Kompensasi akan mempunyai dampak terhadap perencanaan, pengawakan, dan pengembangan personel. Kompensasi juga sangat berpengaruh terhadap motivasi dan daya tarik perusahaan.

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012: 79). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

Notoadmojo dalam Suparno Eko Widodo (2015: 53) berpendapat, kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Masyarakat melihat kompensasi sebagai suatu keadilan, di mana perusahaan dalam menentukan gaji tidak melihat dari jenis kelamin namun kualifikasi. Bagi stockholder, pemegang saham tertarik bagaimana para karyawan dibayar menggunakan saham sehingga para karyawan meningkatkan kinerjanya, sedangkan manajer melihat kompensasi sebagai pengeluaran terbesar dan kompensasi dilihat sebagai alat untuk memengaruhi pekerja sehingga kinerja meningkat, bagi karyawan kompensasi merupakan pengembalian keanggotaan dalam perusahaan dan hadiah dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Milkovich dalam Suparno Eko Widodo, 2015: 82).

Menurut Panggabean dalam Suparno Eko Widodo (2015: 78), kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Bejo Siswanto (2003: 94) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi. Menurut Nawawi (2005: 102) kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan yang lebih baik pada suatu organisasi.

a. Tujuan dan asas kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2009: 97) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1) Ikatan kerja sama
2) Kepuasan kerja
3) Pengadaan efektif
4) Motivasi
5) Stabilitas karyawan
6) Disiplin
7) Pengaruh serikat buruh
8) Pengaruh pemerintah

Sedangkan menurut Handoko (2001: 156) tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Memperoleh personalia yang qualified
2) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
3) Menjamin keadilan
4) Menghargai perilaku yang diinginkan
5) Mengendalikan biaya-biaya
6) Memenuhi peraturan-peraturan legal

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Menurut Hasibuan (2000: 122) asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta memperhatikan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku.

1) Asas adil
2) Asas layak dan wajar

b. Bentuk-bentuk Kompensasi

Kompensasi dapat berbentuk finansial dan bukan finansial. Yang berbentuk finansial ada yang bersifat langsung seperti upah, gaji, komisi, dan bonus yang bersifat tidak langsung, misalnya; asuransi kesehatan hidup, kecelakaan; tunjangan sosial seperti dana pensiun, tunjangan keselamatan sosial; kompensasi karyawan berupa beasiswa, pelayanan pekerja; tunjangan pembayaran waktu tidak hadir seperti cuti, liburan, sakit, istirahat dan sebagainya.

Kompensasi yang berbentuk bukan finansial, dalam bentuk pekerjaan misalnya, pemberian tugas-tugas yang menarik, menantang, penuh tanggung jawab, peluang untuk dikenal, dan peluang untuk berkembang. Kompensasi yang berbentuk bukan finansial, dalam lingkungan kerja misalnya, kebijakan perusahaan yang jelas dan adil, atasan yang kompeten, teman kerja yang bersahabat, symbol status yang layak, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, pengaturan kerja yang luwes, pembagian kerja yang baik, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Triton (2007: 126), berdasarkan mekanisme penerimaannya, kompensasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

1) Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.
2) Kompensasi pelengkap atau tidak langsung yaitu kompensasi yang penerimaannya secara tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja.
3) Pembayaran Berdasarkan Prestasi

   Hampir semua karyawan percaya bahwa seyogyanya seseorang yang bekerja lebih keras dan menghasilkan harus mendapat imbalan yang lebih baik daripada karyawan yang biasa. Jika mereka melihat bahwa pembayaran diberikan tanpa memperhatikan tingkat prestasi yang dicapai oleh seseorang artinya yang berprestasi maupun yang tidak berprestasi sama saja, maka mereka akan cenderung menjadi kurang bermotivasi untuk berprestasi di masa mendatang. Oleh karena itu, pembayaran berdasarkan pertimbangan prestasi perlu dilakukan oleh suatu perusahaan yang ingin maju.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

5. Kinerja

Ada beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja *(performance)*. Banyak pakar atau peneliti memberi pengertian yang berbeda tentang kinerja. Namun demikian secara umum pengertian yang dikemukakan masih mempunyai persamaan.

Suryadi P. (1997: 2) memberi batasan mengenai “kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing

masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika".

Gomes (1995: 139) menyatakan diperlukan dua syarat utama untuk melakukan penilainan performansi yang efektif, (1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara obyektif dan (2) adanya objektivitas dalam proses evaluasi. Dalam hal ini terdapat tiga tipe kriteria penilaian kinerja yang saling berbeda: (1) *result based performance evaluation* (penilaian kinerja berdasarkan hasil) ; (2) *behavior-based performance evaluation* (penilaian kinerja berdasarkan perilaku); (3) *judgement-based performance evaluation* (penilaian kinerja berdasarkan judgment).

Penilaian kinerja berdasarkan hasil yaitu merumuskan kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau mengukur hasil hasil akhir (*end results*). Sasaran kinerja biasa ditetapkan oleh manajemen atau kelompok kerja. Penilaian kinerja berdasarkan perilaku, yaitu mengukur cara (*means*) pencapian sasaran (*goals*), dan bukannya hasil akhir (*end results*), sedangkan penilaian kinerja berdasarkan *judgment*, menilai dan atau mengevaluasi kinerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, misalnya kualitas kerja, kerja sama, inisiatif, kepribadian, loyalitas kejujuran dan lain lain.

Dalam penelitian ini penilaian kinerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik yang meliputi: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerja, kreativitas, kerja sama, tanggung jawab, lingkungan kerja kerja, keselamatan kerja dan kejujuran.

Kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu waktu yang ditentukan dan kualitas pekerja dapat diukur dengan mengadakan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

observasi terhadap kerja karyawan dalam periode tertentu diobservasi dari barang yang sama, tetapi keduanya belum tentu berjalan seiring. Kreativitas adalah keaslian gagasan gagasan yang dimunculkan dan tindakan tindakan untuk menyelesaikan persoalan persoalan yang timbul, dan semangat untuk melaksanakan/memprakarsai tugas tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.

Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi) dapat menimbulkan hubungan kerja yang harmonis, selanjutnya akan menumbuhkan rasa saling percaya dan kekompakan kerja sehingga akhirnya dapat melancarkan tugas yang sedang berjalan. Kebersamaan dalam bekerja, kesetiakawanan sesama pekerja dan saling pengertian dapat ditimbulkan oleh para karyawan tanpa harus selalu diperintah oleh atasannya.

Lingkungan kerja menyangkut ketaatan mengikuti aturan waktu (jam) kerja, petunjuk kerja dan sebagainya. Lingkungan kerja akan dapat menurunkan produktivitas kerja serta akan mengganggu konsentrasi kerja karyawan lain. Selain itu lingkungan kerja dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja.

Tanggung jawab, meliputi rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada seorang karyawan sesuai dengan jabatannya. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya (Wursanto, 2001: 107).

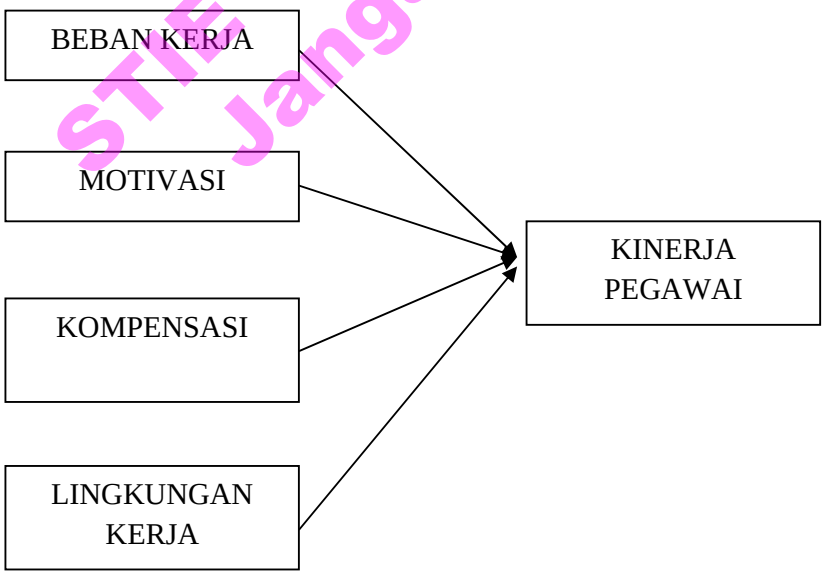
STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Keselamatan kerja meliputi perbuatan dan tingkah laku yang dilakukan oleh karyawan untuk mencegah, menghindari atau menjaga baik tubuhnya sendiri, sesama manusia yang lain, atau peralatan serta alat kerja dari segala kemungkinan yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja sehingga mengancam jiwanya sendiri, orang lain atau alat alat kerja. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya (Wursanto, 2001: 107).

B. Kerangka Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka paradigma penelitian tentang pengaruh beban kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Bagan: Kerangka berpikir



STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Bantul.

H2: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Bantul

H3: Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Bantul l.

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Bantul .

H4: Beban kerja, motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Bantul.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Studi ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yakni menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, 1989: 5). Jenis penelitian ini dipilih karena mencakup beban kerja, motivasi, lingkungan kerja kerja dan kinerja karyawan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai BNNK Bantul. Penelitian ini menggunakan population research atau sensus dalam menentukan obyek penelitian, yakni seluruh pegawai BNNK Bantul yang mana responden berjumlah sebanyak 26 orang karyawan.

2. Sampel

Sampling (sampel) adalah himpunan atau bagian dari unit populasi (Kuncoro, 2003: 103). Sampel yang digunakan adalah seluruh dari populasi pegawai pada BNNK Bantul. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

sangat kecil. (Indriantoro dan Supomo, 2002: 124). Sampel yang peneliti gunakan adalah keseluruhan pegawai BNNK Bantul yaitu 26 pegawai tersebut, jumlah pegawai di BNNK Bantul saat ini hanya 26 orang;

Sesuai Pendidikan	S2	S1	Diploma	SMA	Jumlah
	2	17	2	5	26
Status Kepegawaian	Pemda	POLRI	Organik BNN	Kontrak	
	10	4	4	8	26

Dari table diatas menunjukkan bahwa untuk kesesuaian pendidikan S2 sebanyak 2 orang, S1 sebanyak 17orang, Diploma sebanyak 2 orang dan SMA sebanyak 5 orang. Sedangkan status pegawai utnuk Pemda 10 orang, Polri 4 orang, Organik BNN 4 orang dan kontrak 8 orang.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

C. Jenis dan Sumber Data

Dari yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari wawancara penelitian dengan responden dan responden diminta untuk mengisi kuesioner yang telah peneliti siapkan.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari BNNK Bantul dan data yang terkait dalam penelitian ini.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian dilakukan dengan berbagai cara antara lain:

1. Kuesioner
2. Wawancara dengan perwakilan pejabat esselon, pegawai kontrak, pegawai organik BNN, Pegawai BKO Polri dan pegawai dipekerjakan Pemda Bantul.
3. Dokumentasi

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data penelitian ini meliputi 4 bagian, yaitu (1) Identifiksasi variabel, (2) Definisi Operasional, (3) Pengembangan Instrumen Penelitian dan Pengukuran, dan (4) Uji coba Instrumen Penelitian.

1. Identifikasi Variabel

   Variabel yang diteliti terdiri dari 1 variabel terikat (dependen) dan 4 variabel bebas (independen), yaitu:

   a) Variabel terikat (*Dependent*): Kinerja Karyawan (Y)

   b) Variabel bebas (*Independent*):

      1) Beban kerja (X1)

      2) Motivasi (X2)

      3) Kompensasi (X3)

      4) Lingkungan kerja (X4)

2. Definisi Operasional

   Untuk mendapatkan informasi yang tepat diperlukan kejelasan tentang variabel penelitian yang diukur. Beberapa batasan operasional meliputi:

STIE Widya Wiyata
Jangan Plagiat

a. Kinerja karyawan adalah penampilan yang menunjukkan tingkat kesuksesan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya yang indikatornya meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, kreativitas, kerjasama, tanggung jawab, lingkungan kerja kerja, keselamatan kerja dan kejujuran.

b. Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

c. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Karyawan yang mempunyai motivasi ditandai dengan tingkah laku dalam bekerja meliputi: bersemangat dan bekerja keras agar berhasil dengan baik, berusaha lebih baik dari teman sekerja, ingin punya nama baik di kantor, berusaha mempelajari hal hal yang berhubungan dengan pekerjaannya, berpersepsi baik terhadap orang yang berhasil, dan berusaha menghindari kegagalan. Dalam penelitian ini indikatornya adalah

   1) Individu merasa yakin bahwa perilakunya akan mengarah pada suatu hasil (*performance – outcome expectancy*)
   2) Individu merasa yakin bahwa hasil tersebut memiliki nilai positif untuk dirinya (*Valance*)
   3) Individu merasa yakin bahwa dirinya mampu untukmelakukan usaha atau tindakan untukmencapai keinginan tersebut(*effort – performance expectancy*)

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

d. Lingkungan kerja Kerja adalah segala sesuatu yang berada di luar objek pembicaraan, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan organisasi / lembaga adalah segala sesuatu yang berada diluar organisasi/lembaga dan berpengaruh pada organisasi/lembaga itu.

e. Kompensasi penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Bejo Siswanto (2003: 88) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi. Menurut Nawawi (2005: 91) kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Beban kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang rendah, karena karyawan merasa terbebani dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Setyawan dan Kuswati (2006;109), apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurut Penurunan kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh beban kerja yang kurang sesuai juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja.

Karyawan merasa bosan dalam berkerja ketika lingkungan kerjanya tidak kondusif dan kurang nyaman kinerja sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja organisasi diperlukan tingkat motivasi tinggi, dengan tingkat motivasi karyawan yang tinggi kinerja karyawan akan meningkat, sedangkan apabila motivasi karyawan rendah maka akan terjadi penurunan kinerja pada organisasi tersebut Penetuan tingkat kompensasi penting, karena upah atau gaji seringkali merupakan satu-satunya biaya terbesar. Hal ini juga penting bagi dosen, karena uang gaji merupakan sumber pendapatan untuk kelangsun-gan hidup dan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam menetukan status ditengah masyarakat.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

F. Metode Analisis data

Untuk menganalisis data didalam penelitian ini adalah dengan menggunakan stastik deskriptif dan stastik inferensial.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi tersebut benar-benar telah menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau disebut BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) maka harus memenuhi uji asumsi klasik regresi yaitu sebagi berikut:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2001), uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang lebih handal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat *normal probability plot.* Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan ploting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2001), uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan grafik plot (*scatterplot*) di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

demikian tidak terjadi gejala heteroskesdastisitas pada regresi ini, sehingga model regresi yang dilakukan layak dipakai untuk memprediksi beban kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berdasarkan variabel independennya.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2001), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebasnya. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF *(Variance Inflation Faktor)*. Berdasarkan nilai *tolerance*, nilai yang terbentuk harus di atas 0,10 (10%) dan berdasarkan nilai VIF nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, bila tidak maka akan terjadi multikolinearitas dan model regresi tidak layak untuk digunakan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2001), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai Uji Durbin Waston (Uji D_W) dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Bila nilai DW terletak antara batas atas (du) dan (4-du), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.

2) Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah (dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.

3) Bila nilai DW lebih besar daripada (4-dl), maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, berarti ada autokorelasi negatif.

4) Bila nilai DW terletak di antara batas atas (du) dan batas bawah (dl) atau DW terletak antara (4-du) dan (4-dl), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

2. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. (Sugiyono, 1999: 142).

3. Analisis Statistik Induktif (Inferensial)

Statistik induktif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini digunakan bila sampel yang diambil dari populasi yang jelas,

dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random atau acak (Sugiyono, 1999: 143). Disini menggunakan regresi linier berganda.

a. Analisis Regresi

Istilah analisis regresi pada umumnya digunakan apabila tujuan analisis adalah prediksi hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, (Kuncoro, 2001: 93)

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dipergunakan untuk beberapa variabel pengaruh (X) terhadap variabel tergantung (Y) dengan model linier. Dalam penelitian ini, analisis linier berganda dipergunakan untuk menguji pengaruh faktor beban kerja (X_1), motivasi (X_2), Kompensasi (X_3), lingkungan kerja kerja (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y). bentuk umum persamaannya adalah (Aligifari, 2000: 62)

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$

Dimana:

Y = Nilai estimasi Y / kinerja karyawan (Y)

A = Konstanta

$X_1 X_2 X_3 X_4$ = Nilai variabel independen $X_1 X_2 X_3 X_4$

$b_1 b_2 b_3 b_4$ = koefisien regresi

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

e = error term

4. Pengujian Hipotesis

a. F-test untuk menguji pengaruh simultan (bersama), dengan rumus (Sugiyono, 1999: 198).

$$F = \frac{Varian\ Terbesar}{Varian\ Terkecil}$$

1) $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol Ho), artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa semua variabel independen X_1X_2 X_3X_4 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y).

2) $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (Ha) artinya secara statistic data yang digunakan membuktikan bahwa semua variabel independen $X_1X_2X_3X_4$ berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel dependen (Y).

b. t-tes untuk menguji pengaruh parsial dengan rumus (Sugiyono, 1999: 197).

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

1) $t_{hitung} < t_{tabel}$, keputusannya adalah menerima hipotesis nol (Ho), artinya koefisien regresi variabel independent, yaitu X_1X_2 X_3X_4 tidak berbeda dengan nol atau dengan kata lain variabel X_1X_2

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

X_3X_4 tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel dependen (Y).

2) $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (Ho) dan menerima hipotesis alternatif (Ha), artinya koefisien regresi variabel independent variabel tersebut berbeda dengan nol, atau dengan kata lain variabel independent X_1X_2 X_3X_4 tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini taraf signifikan yang digunakan adalah sebesar 5%. Perhitungan dalam penelitian ini akan menggunakan alat Bantu komputer dengan program SPSS.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR PUSTAKA

Algifari. 2000. *Analisis Teori Regresi : Teori Kasus dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.

Anugrahini Irawati.2012. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang*.Jurnal Neo-bisVolume 0, No.2, Des 2012

Artadi, Febri. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari". *Jurnal Economica*, 6(1):37.

As'ad, Moh. 2001. *Produktivitas Kerja Karyawan.* ED 4, Yogyakarta : Liberti.

Atkinson, R. L. 1985. *Pengantar Psikologi. Jakarta*: Penerbit Erlangga.

Bedjo Siswanto *(*2003). *Manajemen Kerja Indonesia (Pendidikan administrasi dan operatif)* Jakarta:Bumi Aksara.

Chaplin, *J. P.* 1999. *Kamus Lengkap Psikologi. penerjemah* : Kartini Kartono. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*.Yogyakarta: *Pustaka* Pelajar.

Feldman, *D.* 1983. *A multivariate analysis of the determinants of job turnover. Journal of Applied Psychology* Volume 67 (3), 350-360.

Flippo, 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.

Fraser. 1984. *An Introduction to Journalism*. New York: The Macmillan Company.

Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, et al, 1995. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat, Jakarta : Erlangga

Gitosudarmo, Indriyo, dan *I* Nyoman Sudito. 2000. *perilaku keorganisasian*. Yogyakarta : BPFE

Gomes, Faustino Cardoso. *1995*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Griffin, Jill. *2003*. *Customer loyalty*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

STIE Widya Wiwaha Jangan Plagiat

Hadari, Nawawi. 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta*: Gadjah Mada. University Press.

Handoko, T Hani. *2001. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi. Kedua. Yogyakarta: BPFE.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen. Yogyakarta* : BPFE.

Harpitasari, Dhina Rista. 2010. *Manajemen SDM*. Jakarta: Rineka Cipta.

Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi.Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Hofstede. 1991. *Cultures and Organizations, Software of The Mind.* England: McGraw-hill Book Company.

Indriantoro, Nur dan Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk. Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPFE.

James A. 1984. *Principle of Wildlife Management*. Canada: John Wiley and Sons Inc.

John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*, edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Kolb, D, A. 2001. *Experiential Learning Experience as The Source of Learning and Development.* New Jersey: Prentice Hall.

Kuncoro, Achmad. 2001. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Asumsi. Klasik*, Cetakan Pertama. Bandung: ALFABETA.

Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.

Leavit, J.R. 1986. Psikologi Manajemen : *Sebuah Pengantar bagi Individu dan Kelompok di dalam.* (terjemahan : Zakarsi, M. Ed. 4). Jakarta : Erlangga.

Lisnayetti & Hasanbasari , M. 2006. *Beban Kerja Dan Kinerja Dosen PPoltekkes Padang*. Padang: Working Paper Series.

Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.

Muchinsky, Paul M. 2003. *Psychology Applied to Work. 7th edition.* Thomson Wadsworth: USA.

Nitisemitro. 1996. *Manajemen Personalia (MSDM).* Jakarta: Ghalia Indonesia.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Nitisemitro. 2000. *Manajemen Personalia (MSDM)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE

Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid. 1, Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo.

Robbins, Stephen P. 2005. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid. 1, Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo.

Schermerhorn, Jr., John R. 1997. *Manajemen*, diterjemahkan oleh M. Purnama. Putranta dan Surya Dharma, Edisi Pertama, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sedamaryanti. 1996. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: CV Mandar Maju

Setyawan dan Kuswati (2006:

Shah, Syed Saad Hussain., Ahsan Raza Jaffari., Jabran Aziz., Wasiq Ejaz, Ihsan Ul-Haq., and Syed Neiman Raza. 2011. *"Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business workload And Performance Of Employees"*, 3(5):68-69.

Sigit, Soehardi. 2003. *Esensi Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Lukman Offset.

Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simon Schuster. Chan, Steve. 1984. *International Relation in Perspective*.New York: Macmillan Publishing Company.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.

Soesatyo. 2014. "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Aipe Indo". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(11):143-146.

Steers, R.M dan Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*, New York: Acadaemic Press.

Steers. 1997. *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga

Stephen P R. 1956. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi.* Alih Bahasa: Hadyana P. Edisi Keenam. Jakarta: PT.Bhuana Ilmu Populer.

Sugiyono. 1999. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Edisi Kedua. Bandung: CV Alfa. Beta.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Sumanur. 1986. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.

Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Pres

Triton, PB. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Perspektif Partnership dan. Kolektivitas. Yogyakarta: Tugu Publisher.

Tyssen, Theodore. 1996. *Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk bagi Manajer Pemula*, Alih bahasa Hadyana. Jakarta: Bumi Aksara.

Vroom. 1964. *Work and Motivation*, (New York : John Wiley & Son, Inc.

Wangmuba. 2009. *Kecemasan dan Psikologi*. Retreved april 13, 2009. From http://wangmuba.com/tag/kecemasan

Wexley dan Yulk. 1997. *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.

Wursanto. 2001. *Manajemen Kepegawaian* . Yogyakarta: Kanisius

Wursanto. 2009. *Manajemen Kepegawaian* . Yogyakarta: Kanisius

Yani. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Mitra Wacana Media.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat