

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Top Advertising merupakan salah satu penyedia jasa periklanan yang berlokasi di Kota Medan. Perusahaan ini hadir sebagai solusi dalam kegiatan promosi, periklanan, dan branding. Top Advertising menawarkan berbagai jasa desain grafis untuk keperluan promosi seperti spanduk, standing banner, baliho, neon box, serta branding lainnya yang disesuaikan dengan kebutuhan konsumen. Tidak hanya bergerak dalam bidang desain, perusahaan ini juga menyediakan layanan produksi seperti pencetakan spanduk, MMT, kartu nama, dan cenderamata (pin, baju, agenda), serta layanan pemasangan baliho, neon box, hingga pengurusan administrasi dan pajak iklan.

Perusahaan ini tumbuh dengan mengedepankan kebersamaan dan profesionalisme tinggi, dengan komitmen memberikan ide, konsep, dan saran terbaik kepada konsumen. Komitmen tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan industri periklanan, khususnya di wilayah Sumatera Utara.

Dalam mewujudkan tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten serta lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang produktivitas. Pegawai merupakan aset utama perusahaan karena keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerjanya. Mensah dan Tawiah (2016:256) menyatakan bahwa kunci keberhasilan perusahaan terletak pada karyawan yang dimilikinya. Karyawan dengan kompetensi tinggi akan

menghasilkan kinerja yang tinggi pula, sehingga kehilangan karyawan tersebut dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Mangkunegara (2015:44) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang terhadap sasaran yang harus dicapai, sesuai dengan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu. Sejalan dengan itu, Poerwono (2013:65) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Rivai (2012:66) menambahkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu: (1) faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang, demografis), (2) faktor organisasi (pengawasan, kepemimpinan, kompensasi, struktur organisasi, deskripsi pekerjaan), dan (3) faktor psikologis (sikap, kepribadian, komitmen, motivasi).

Berdasarkan wawancara awal dengan enam orang pegawai di Top Advertising, diperoleh informasi bahwa sebagian besar pegawai merasa lingkungan kerja masih belum mendukung produktivitas. Beberapa pegawai mengeluhkan ruangan kerja yang sempit dan kurangnya pencahayaan, ventilasi, serta sirkulasi udara yang memadai. Selain itu, komunikasi antarbagian juga dinilai kurang efektif, sehingga sering terjadi miskomunikasi dalam pelaksanaan tugas. Di sisi lain, pegawai juga mengungkapkan bahwa upah yang mereka terima belum sebanding dengan beban kerja yang dijalankan, serta belum ada kejelasan terkait insentif atau penghargaan atas kinerja. Hal ini berdampak pada semangat kerja yang cenderung menurun, kurangnya inisiatif, keterlambatan dalam menyelesaikan laporan, serta kurang optimalnya pelayanan kepada pelanggan.

Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam menjalankan tugas. Menurut Noah dan Steve (2012:37), lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi antara karyawan dan tempat kerja, termasuk aspek teknologi, manusia, dan organisasi. Lingkungan kerja, meskipun tidak terlibat langsung dalam proses produksi, tetap memiliki pengaruh besar terhadap karyawan yang melaksanakannya.

Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugasnya, seperti pencahayaan, ventilasi, AC, dan kebersihan. Isyandi (2004:134) menambahkan bahwa lingkungan kerja meliputi faktor-faktor seperti suhu, kelembaban, kebisingan, dan kelayakan peralatan kerja. Simanjuntak (2003:39) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan dan metode kerja yang dihadapi individu atau kelompok dalam menjalankan tugasnya.

Selain lingkungan kerja, faktor penting lain yang memengaruhi kinerja adalah upah kerja. Sebagian besar individu bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup melalui upah yang diperoleh. Pemberian upah yang layak akan menciptakan suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sumartini (2005) menegaskan bahwa perhatian terhadap kebutuhan karyawan akan berdampak pada kesetiaan dan motivasi mereka.

Menurut Rivai (2005:375), upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atas kontribusinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Upah merupakan kompensasi finansial langsung yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, hasil produksi, atau layanan yang diberikan. Tidak seperti gaji yang bersifat tetap, upah dapat bervariasi tergantung pada performa atau kontribusi. Ruky

(2001:7) menjelaskan bahwa upah adalah penerimaan dalam bentuk uang, sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa, yang ditentukan berdasarkan perjanjian antara pengusaha dan tenaga kerja. Hal ini juga sesuai dengan PP No. 8 Tahun 1981 tentang Pengupahan.

Heidjrahman dan Husnan (1997:61) menegaskan bahwa upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya, serta sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja. Radiq (1998:82) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan harus memenuhi prinsip keadilan, di mana kompensasi tinggi harus setara dengan tuntutan dan tanggung jawab jabatan yang diemban.

Dengan pemberian upah yang adil dan lingkungan kerja yang nyaman, diharapkan pegawai dapat bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target perusahaan dapat tercapai secara optimal. Hubungan yang harmonis antara tenaga kerja dan perusahaan juga akan terbentuk, meningkatkan semangat kerja pegawai karena merasa dihargai dan diperhatikan.

Berdasarkan permasalahan yang ada, penelitian ini melakukan prasurvei dengan menyebarkan kuisioner yang berisi pernyataan terkait lingkungan kerja dan upah kerja terhadap kinerja pegawai, berikut ini adalah daftar pernyataan dari pra survei mengenai Top Advertising Medan.

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survei Lingkungan Kerja

No	Indikator Lingkungan Kerja	Setuju	Tidak Setuju	Total
1	Saya merasa suasana kerja di perusahaan ini kondusif untuk meningkatkan konsentrasi dan fokus	14	6	20
		70%	30%	100%
2	Fasilitas kerja memadai	11	9	20

	dengan baik	55%	45%	100%
3	Komunikasi antar tim efektif	17	3	20
		85 %	15%	100%
4	Kebijakan perusahaan jelas dan transparan	8	12	20
		40%	60%	100%
5	Lingkungan kerja mendukung kreativitas dan inovasi	13	7	20
		65%	35 %	100%

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 20 responden, diketahui bahwa sebagian besar pegawai merasa lingkungan kerja di Top Advertising cukup mendukung untuk meningkatkan konsentrasi dan fokus kerja (70%), serta mendorong kreativitas dan inovasi (65%). Selain itu, 85% responden menyatakan komunikasi antar tim berjalan efektif, yang menunjukkan adanya koordinasi yang baik antarpegawai. Namun demikian, hanya 55% yang menyatakan fasilitas kerja sudah memadai, dan bahkan hanya 40% yang merasa kebijakan perusahaan telah disampaikan dengan jelas dan transparan.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun aspek komunikasi dan suasana kerja telah cukup positif, masih terdapat kelemahan pada ketersediaan fasilitas serta transparansi kebijakan internal. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja secara menyeluruh untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survei Upah Kerja

No	Indikator Upah Kerja	Setuju	Tidak Setuju	Total
1	Upah yang saya terima saat ini sebanding dengan beban kerja yang saya jalan	8	12	20
		40%	60%	100%
2	Upah kerja saya mencukupi kebutuhan hidup	13	7	20
		65%	35%	100%

3	Upah kerja saya memotivasi saya bekerja lebih baik	6	14	20
		30%	70%	100%
4	Upah kerja saya mempengaruhi kepuasan kerja	12	8	20
		60%	40%	100%
5	Saya merasa puas dengan kebijakan penggajian yang diterapkan oleh Top Advertising Medan	5	15	20
		25%	75 %	100%

Hasil pra-survei mengenai persepsi pegawai terhadap upah kerja menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai belum merasa puas terhadap sistem pengupahan yang diterapkan oleh Top Advertising Medan. Sebanyak 60% responden menyatakan bahwa upah yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang dijalankan, dan 70% responden mengaku bahwa upah tersebut tidak cukup memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Bahkan, hanya 25% responden yang menyatakan puas terhadap kebijakan penggajian perusahaan.

Meskipun demikian, masih terdapat 65% responden yang menganggap upah mereka cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, serta 60% yang merasa bahwa upah turut memengaruhi kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun dari segi nominal upah dirasa cukup oleh sebagian pegawai, namun dari sisi keadilan, motivasi, dan sistem penggajian secara keseluruhan masih perlu mendapat perhatian dan evaluasi dari pihak manajemen agar dapat meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survei Kinerja Pegawai

No	Indikator Kinerja Pegawai	Setuju	Tidak Setuju	Total
1	Lingkungan kerja yang nyaman membuat kinerja saya lebih baik	15	5	20
		75 %	25 %	100%
2	Upah kerja yang diterima	12	8	20

	mempengaruhi kinerja saya menjadia lebih baik	60%	40%	100%
--	-----------------------------------------------	-----	-----	------

Hasil pra-survei terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa mayoritas responden merasakan pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja mereka. Sebanyak 75% pegawai menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman membantu mereka bekerja lebih baik. Ini sejalan dengan teori yang menyebutkan bahwa kondisi kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas.

Sementara itu, sebanyak 60% responden juga mengakui bahwa upah yang mereka terima turut memengaruhi kinerja mereka menjadi lebih baik. Meskipun angka ini tidak sebesar pengaruh lingkungan kerja, namun tetap menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan memiliki kontribusi terhadap motivasi kerja dan pencapaian kinerja. Dengan demikian, kedua variabel lingkungan kerja dan upah berpotensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan layak untuk diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang di atas, peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dan juga upah kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan untuk menarik para pegawai agar lebih maksimal lagi untuk melakukan pekerjaan mereka. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mealakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Upah Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Top Advertising Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Masih terdapat pelanggan yang menyampaikan keluhan karena merasa kurang direspons secara optimal oleh pegawai dalam memenuhi permintaan mereka.
- b. Sebagian besar pegawai belum mampu memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Waktu yang dibutuhkan pegawai dalam melayani pelanggan masih perlu ditingkatkan agar lebih efisien.
- d. Proses penyusunan laporan oleh pegawai cenderung memerlukan waktu yang cukup lama, sehingga perlu adanya peningkatan efektivitas kerja.
- e. Fasilitas kerja yang belum sepenuhnya memadai menyebabkan hambatan dalam pencapaian target operasional.
- f. Terdapat persepsi dari sejumlah pegawai bahwa upah yang diterima belum mencerminkan secara adil beban kerja maupun kontribusi mereka terhadap perusahaan.
- g. Beberapa pegawai menyatakan ketidakpuasan terhadap kondisi lingkungan kerja, baik dari segi kenyamanan ruang kerja, hubungan antarpegawai, maupun dukungan fasilitas, yang berpotensi menurunkan semangat dan produktivitas kerja.

1.3 Batasan Masalah

Dari penjelasan dalam latar belakang diatas dan dirumuskan didalam indentifikasi masalah maka peneliti membatasi penelitian ini dalam mengkaji jauh

lebih mendalam terkait pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan upah kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi dan batasan masalah tersebut diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- a. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?
- b. Apakah terdapat pengaruh upah kerja terhadap kinerja karyawan ?
- c. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan upah kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh upah kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan upa kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dihasilkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini dapat memperkuat teori-teori yang telah ada mengenai pengaruh lingkungan kerja dan upah terhadap kinerja, serta menjadi referensi bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang.

1.6.2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen Top Advertising Medan dalam menciptakan dan mengelola lingkungan kerja yang lebih kondusif, aman, dan nyaman, guna mendukung peningkatan produktivitas dan motivasi kerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengevaluasi sistem pengupahan yang ada agar lebih adil dan proporsional sesuai beban kerja, sehingga mampu meningkatkan kepuasan serta loyalitas pegawai terhadap perusahaan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pegawai tentang pentingnya kontribusi dan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan, serta mendorong mereka untuk meningkatkan kualitas kerja melalui dukungan lingkungan dan penghargaan yang layak.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2000: 67) “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”.

Beberapa ahli mendefinisikan kinerja secara berbeda, misalnya Dessler (2014:77) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Mangkunegara (2015:87) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Sementara Sedarmayanti (2014:76) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Besnadin dan Russell (1993:135) “kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu”. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam

mengevaluasi kinerja pekerjaan perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur dalam periode tertentu. Kinerja merupakan hal hal penting untuk diperhatikan karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kinerja pegawainya.

Kinerja didalam perusahaan sangat bervariasi antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Variasi kinerja tersebut disebabkan karena kemampuan pegawai yang berbeda-beda sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan akan bervariasi pula.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja memiliki peranan strategis dalam setiap organisasi karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung kepada kinerja pegawai. Dengan demikian, tuntutan terhadap pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sering menjadi pusat perhatian baik bagi pihak praktisi maupun akademisi.

Beberapa ahli SDM mengemukakan pendapat yang berbeda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya Mangkunegara (2013:88) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dikelompokkan atas tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari :
 - 1) Kemampuan atau kecerdasan adalah tingkat kemampuan, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas

- 2) Latar belakang yaitu latar belakang pendidikan dari masing-masing pegawai
 - 3) Demografi adalah lingkungan tempat kerja pegawai
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari :
- 1) Persepsi, adalah sebuah proses saat individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka
 - 2) *Attitude*. yaitu sikap terhadap objek tertentu yang dapat merupakan sikap pandangan atau sikap perasaan tetapi sikap tersebut tetapi sikap tersebut disertai kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan sikap objek itu . jadi attitude bisa diterjemahkan dengan tepat sebagai sikap dan kesediaan beraksi terhadap suatu hal
 - 3) Kepuasan kerja, merupakan perbandingan antara harapan dengan kenyataan yang diterima oleh pegawai. Kepuasan kerja dapat terwujud apabila harapan pegawai dapat menjadi kenyataan
 - 4) *Personality*, merupakan sesuatu yang sifatnya individual, dalam arti tidak seorang pun mempunyai *personality* yang sama
 - 5) Pembelajaran, *adalah* setiap perubahan perilaku yang relatif permanen, terjadi sebagai hasil dari pengalaman
 - 6) Motivasi kerja, *adalah* proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari
- 1) Kepemimpinan
 - 2) Penghargaan
 - 3) Struktur
 - 4) Karakteristik pekerjaan.

Robbins (2016:221) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

a. Faktor Individu

Faktor individu merupakan faktor yang ada dalam diri pegawai, misalnya kemampuan fisik, mental, pengetahuan dan keterampilan.

b. Faktor Organisasi

Faktor organisasi merupakan sistem yang dianut oleh organisasi dimana tempat pegawai bekerja, misalnya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan tatakelola organisasi (*corporate governance*).

c. Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, sementara lingkungan kerja yang tidak kondusif akan dapat menyebabkan terjadinya konflik kerja dan bahkan hubungan yang tidak baik yang mengarahkan pada saling mencuriagai dan tidak percaya antar pekerja .

Ranupandojo (2017:77) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi, kepemimpinan, stres kerja (tekanan kerja), budaya organisasi, keterlibatan dalam organisasi, dan kepuasan kerja.

Menurut Dessler (2014:98) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan pegawai, motivasi kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Hasibuan (2014:114) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah : a) motivasi kerja, b) karakteristik pekerjaan, c) budaya organisasi, d) gaya kepemimpinan, e) kepuasan kerja, dan e) komitmen organisasi.

Seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi terlihat dalam sikap diantaranya menikmati tantangan yang sulit dalam bekerja, selalu menetapkan tujuan yang realistis, menjaga hubungan dengan rekan kerja, menyukai kerja secara tim, dan menikmati tanggung jawab dalam bekerja. Pegawai yang bersikap demikian (menikmati tantangan yang sulit dalam bekerja, selalu menetapkan tujuan yang realistis, menjaga hubungan dengan rekan kerja, menyukai kerja secara tim, dan menikmati tanggung jawab dalam bekerja), tentunya akan menyelesaikan pekerjaan secara teliti (kualitas kerja), melaksanakan pekerjaan melebihi tugas pokoknya (kuantitas kerja), selalu meningkatkan produktivitas dalam situasi apapun (konsistensi kerja).

2.1.3. Indikator Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja dalam penelitian ini maka indikator kinerja, indikator kinerja (Simamora dan Heryanto, 2004 : 21) yaitu :

- a. Loyalitas adalah Kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.
- b. Tanggung Jawab adalah rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.
- c. Keterampilan adalah Kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013:54), Ia berpendapat untuk mengukur apakah pegawai berkinerja baik pada pekerjaan mereka. pengukuran kinerja pegawai dapat bervariasi berdasarkan sifat pekerjaan, jenis organisasi dan sektor organisasi.

Secara umum kinerja pegawai diukur dengan:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja dilihat dari pemahaman tentang lingkup pekerjaan uraian tanggung jawab serta wewenang yang diemban

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan

c. Konsistensi Kerja.

Konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan, dan kehati-hatian

d. Sikap kerja.

Sikap kerja ini menunjukkan bagaimana pegawai bersikap dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaan tentunya akan memperoleh hasil pekerjaan yang maksimal.

2.2. Upah Kerja

2.2.1. Pengertian Upah Kerja

Upah merupakan balas jasa atau imbalan atas kerja seorang. Tenaga kerja, namun mengingkat kebutuhan utama yang ingin terpuaskan dari mereka adalah memang mendapatkan upah untuk hidup mereka, upah tidak dapat berfungsi sebagai salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja dengan memberikan kepuasan kerja dari penghasilan. Manfaat lain yang diperoleh dari upah juga merupakan alat untuk mengingkat serta membentuk loyalitas tenaga kerja untuk bekerja. Pada perusahaan yang bersangkutan yang mendasari untuk bekerja pada

perusahaan yang ingin mendapatkan suatu penghasilan untuk membiayai hidupnya dengan upah tersebut, sebagai alat perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang, yang di hasilkan, jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Ada beberapa pendapat atau defisi yang berkaitan dengan upah, antara lain: 1) Dalam undang-undang kecelakaan tahun 1974 No. 33 pasal 7 ayat a dan b, yang dimaksud upah adalah:

- a. Tiap pembayaran berupa uang yang di terima oleh buruh sebagai ganti bekerja.
- b. Perumusan, makan dan bahan makan serta pakaian dan perumahan yang nilainya di taksir menurut umum ditempat itu, (Ranupandojo dan Husni, 1994: 32)
- c. Upah adalah harga yang harus dibayarkan untuk mereka yang menyelenggarakan jasa-jasa yang biasanya dibayarkan per jam, perhari, per minggu, dalam ilmu ekonomi semua jenis kompensansi untuk jasa-jasa merupakan wages (Winardi, 1986: 501)

Upah diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk secara tunai. (Nawawi,1998: 316). Berbagai definisi di atas meskipun berbeda-beda artinya tetapi mempunyai maksud yang sama, yang dapat di ambil kesimpulan bahwa upah merupakan pengganti jasa yang telah di serahkan oleh seseorang kepada orang lain yang telah melaksanakan pekerjaannya. Didalam memberikan upah kita harus selalu memperhatikan prinsip keadilan, keadilan ini bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi rata, tetapi keadilan yang harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Disamping masalah keadilan maka dalam sistem pengupahan perlu memperhatikan pula unsur kelayakan.

Kelayakan sistem pengupahan dapat dilihat dengan membandingkan sistem pengupahan perusahaan lain.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor- faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor- faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini dikemukakan beberapa pendapat.

Menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.”

Menurut Nitisemito (1992: 25) lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebaskan”.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas- tugas yang di bebaskan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

2.3.2. Arti Penting Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah di dalam suatu perusahaan penting untuk di perhatikan oleh manajemen perusahaan yang akan mendirikan perusahaan untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak di dukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala mesin, peralatan yang di pasang dan di digunakan di dalam perusahaan tersebut.

Tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tdk dapat bekerja dengan baik disebabkan, karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang di tentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang di laksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

2.3.3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2001 : 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

- a. Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja Non fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesame rekankerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.3.4. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63) :

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi pertukaran udara
- d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin

- d. Kerja sama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan

kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkunga kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.4. Hubungan antara Upah dan Lingkungan Kerja antara Kinerja Karyawan

Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberi jasa kepada penerima jasa, dan sebagai faktor yang pentig dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan perusahaan. Dengan pemberian upah, diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi.

Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan dilingkungan perusahaan. Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai

ketrampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada diperusahaan itu baik.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasaranayang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat. Suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya, begitu pula dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan dilingkungan perusahaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa upah akan berkaitan langsung dengan lingkungan kerja dalam berorganisasi yang akhirnya akan menimbulkan kinerja karyawan sehingga terlihat adanya hubungan upah dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah ilmu yang dalam cara berpikir menghasilkan kesimpulan berupa ilmu pengetahuan yang dapat diandalkan, dalam proses berfikir menurut langkah-langkah tertentu yang logis dan didukung oleh fakta empiris.

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Diana Khairani Sofyan (2017)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bappeda	Hasil penelitian mengatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2	Ardika Sulaeman (2016)	Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan	Hasil penelitian menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif baik secara persial maupun simultan antara upah dan pengalaman kerja.

3	Bambang Swasto Sunuharyo (2015)	Pengaruh upah dan insentif karyawan Terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan CV Indah JayaNganjuk) Analisis hubungan tingkat upah terhadap produktivitas di Indonesia	Hasil analisis disimpulkan bahwa secara simultan Variabel bebas upah dan insentif karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat.
4	Sumarlin Iskandar (2014)	Analisis hubungan tingkat upah terhadap produktivitas di Indonesia	Hasil penelitian ini bahwa menghasilkan perkembangan produktivitas di Indonesia mengalami peningkatan sebesar 1,9 % pada tahun 1980-1990
5	Nela Pima Rahmawati (2014)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

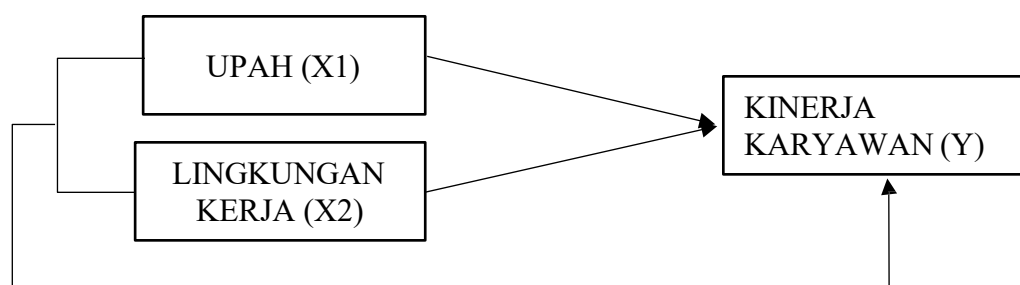
2.6. Kerangka Konseptual

Suatu perusahaan dalam mencapai kesuksesan atau kelancaran dalam usahanya ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi kelangsungan suatu perusahaan, jika kinerja karyawan maksimal atau tidak dalam bekerja maka akan berpengaruh terhadap perusahaan tersebut. Upah merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan, karena tujuan seseorang bekerja adalah mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Pemberian upah yang adil dan sesuai dengan pekerjaan juga akan memicu motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan, sehingga para karyawan akan menjadi lebih baik dan tentunya akan berpengaruh terhadap perusahaan.

Begitu juga dengan lingkungan kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja karyawan merupakan Lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam ataupun diluar organisasi tersebut yang akan mempengaruhi organisasi tersebut. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu

lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal adalah semua kejadian di luar perusahaan yang memiliki potensial untuk mempengaruhi perusahaan , sedangkan lingkungan internal adalah lingkungan organisasi yang berada di dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan kerangka teori di atas penulis dapat menggambarkan sebuah kerangka konseptual adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.7. Hipotesis

Menurut sugiyono (2012:93) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu perumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pernyataan. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Top Advertising Medan.
2. Upah kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Top Advertising Medan.
3. Lingkungan kerja dan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Top Advertising Medan.