

Analisis Pemberian Kompensasi dan Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Desa Bungaya

Fiolina Juliantari*¹, Luh Indrayani²

^{1,2}Program Studi Pendidikan Ekonomi
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: fiolina@undiksha.ac.id*¹, luh_indrayani@undiksha.ac.id²

Abstrak

Riwayat Artikel
Tanggal diajukan:
21 Juni 2022

Tanggal diterima :
15 Desember
2023

Tanggal
dipublikasikan:
30 Desember
2023

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemberian kompensasi dan fasilitas lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Desa Bungaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi kasus. Subjek dari penelitian ini menggunakan 6 orang informan dan objeknya adalah kompensasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai Kantor Desa Bungaya. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara mendalam terhadap informan dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif model Miles dan Huberman yaitu dimulai dari pengumpulan data, mereduksi data, menyajikan data dan menarik kesimpulan. Teknik keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya keterlambatan dan rendahnya kompensasi yang diterima pegawai mengakibatkan penurunan kinerja pegawai, sedangkan untuk fasilitas lingkungan kerja fisik yang kurang memadai mengakibatkan terhambatnya pegawai dalam bekerja, sehingga berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompensasi; Lingkungan Kerja Fisik; Kinerja Pegawai

Abstract

Pengutipan:
Juliantari, F., &
Indrayani, L.
(2023). Analisis
Pemberian
Kompensasi dan
Fasilitas
Lingkungan Kerja
Fisik dalam
Meningkatkan
Kinerja Pegawai
Kantor Desa
Bungaya. *Jurnal
Pendidikan
Ekonomi
Undiksha*, 15(2),
378-383
doi:
10.23887/jjpe.v15
i2.48539

The purpose of this study is to determine the compensation and physical work environment facilities in improving the performance of Bungaya Village Office employees. This research uses a qualitative descriptive approach with a case study method. The subjects of this study used 6 informants and the objects were compensation, physical work environment and employee performance at the Bungaya Village Office. The data collection method used observation, in-depth interviews with informants and documentation. The data analysis technique used in this study is a qualitative analysis of the Miles and Huberman model, which started by collecting, reducing, presenting and drawing conclusions of the data. The data validity technique in this study used source triangulation. The results showed that the delay and low compensation received by employees effected to a decrease in employee performance, while for inadequate physical work environment facilities resulted in employee delays in working, thus affecting to decrease the employe's performance.

Keywords: *Compensation; Physical Work Environment; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam suatu organisasi, instansi pemerintah maupun perusahaan, tanpa adanya campur tangan manusia semuanya tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak sekaligus penentu jalannya suatu organisasi. Menurut pendapat (Tangkilisan, 2005) manusia adalah sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya organisasi lainnya lainnya untuk bekerja dan memiliki dampak langsung terhadap kesejahteraan organisasi atau perusahaan. Dalam instansi pemerintah sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberlangsungan menjalankan tugas serta tujuan dari instansi tersebut. Karena hampir seluruh kegiatan yang ada dalam instansi tersebut dikelola oleh sumber daya manusia mulai dari tingkat keorganisasian tertinggi hingga terendah.

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, kinerja menjadi topik dunia saat ini, terutama di negara-negara berkembang. Hal itu merupakan konsekuensi dari tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan dalam pelayanan yang prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Untuk memenuhi kriteria pelayanan bermutu tinggi harus memiliki standar penilaian atau penetapan indikator kinerja, karena kinerja diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh suatu instansi atau organisasi.

Menurut (Indrasari, 2017) kinerja diartikan sebagai "hasil usaha seseorang yang dicapai dengan keterampilan dan tindakan dalam situasi tertentu". Kinerja juga dapat dinyatakan sebagai ekspresi potensi berupa perilaku atau cara individu atau sekelompok orang dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas untuk menghasilkan suatu produk yang merupakan perwujudan dari segala kewajiban dan tanggungjawab pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Amins, 2012).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan. Adapun faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja pegawai berdasarkan pendapat (Siagian, 2002) diantaranya: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi, serta faktor yang mempengaruhi lainnya.

Kantor desa merupakan salah satu instansi pemerintah yang menyelenggarakan pemerintahan desa, seperti penetapan peraturan di desa, menjaga ketentraman dan ketertiban di desa, melakukan upaya perlindungan masyarakat, penataan dan pengelolaan wilayah, pelaksanaan pengelolaan administrasi umum dan lainnya. Kemampuan pegawai Kantor Desa Bungaya menjadi percontohan untuk dilakukan penelitian terhadap peningkatan kinerja pegawai dikarenakan standar kinerja pada Kantor Desa Bungaya saat ini belum diterapkan secara sungguh-sungguh. Berdasarkan studi pendahuluan dari hasil wawancara dengan Perbekel dan Sekretaris desa Kantor Desa Bungaya, beliau menyatakan bahwa adanya penurunan kinerja pegawai pada tahun 2021. Hal ini ditunjukkan dengan laporan hasil penilaian kinerja pegawai Kantor Desa Bungaya tahun 2020-2021. Dalam laporan kinerja pegawai tahun 2021 menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai sebesar 11% dibandingkan dari laporan hasil penilaian kinerja tahun sebelumnya. Dengan adanya penurunan kinerja pegawai mengakibatkan hasil pekerjaan yang telah dilakukan tidak maksimal dan berdampak pada menurunnya kinerja Kantor Desa Bungaya. Penulis berasumsi bahwa menurunnya kinerja pegawai diduga disebabkan oleh adanya permasalahan keterlambatan penerimaan kompensasi dan lingkungan kerja fisik yang buruk.

Sejalan dengan teori (Siagian, 2002) serta didukung oleh penelitian terdahulu mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menjelaskan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu (Yani et al., 2021) yang menunjukkan bahwa faktor

kompensasi serta lingkungan kerja menjadi faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, dengan loading factor sebesar 0,931 untuk faktor kompensasi dan 0,885 untuk faktor lingkungan kerja. Penelitian terdahulu oleh (Murti & Nurgraheni, 2015) menunjukkan bahwa kompensasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Metalindo Manunggal Karsa.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena dengan adanya pemberian kompensasi dapat memotivasi pegawai untuk lebih giat lagi dalam bekerja. Selain itu kompensasi juga sangat penting bagi pegawai untuk bisa memenuhi kelangsungan hidupnya sehari-hari. Adanya keterlambatan penerimaan kompensasi mengakibatkan menurunnya semangat kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan Perbekel Kantor Desa Bungaya menunjukkan bahwa adanya persoalan keterlambatan penerimaan kompensasi untuk perangkat desa dalam bentuk gaji dan tunjangan lainnya yang dianggarkan dalam APBdes (Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa) yang bersumber dari ADD (Anggaran Dana Desa) Pemerintah Daerah Kabupaten Karangasem pada bulan November sampai dengan bulan Desember 2021. Perbekel Kantor Desa Bungaya mengatakan bahwa syarat dalam pengelolaan keuangan desa. Namun pencairan ADD pemerintah desa harus menyerahkan susunan APBdes, sesuai (Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 20, 2018) tentang pengelolaan keuangan desa. Faktanya saat ini masih banyak pihak desa yang belum mengumpulkan APBdes, sehingga menghambat pencairan ADD dari Pemerintah Daerah Kabupaten Karangasem.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja fisik. Menurut (Sedarmayanti, 2009) lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi yang berbentuk fisik yang ada disekitar lokasi kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja fisik dapat dikatakan baik apabila para pegawainya dapat melakukan kegiatan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan secara maksimal, aman dan nyaman. Dengan adanya kondisi lingkungan kerja fisik yang baik akan menciptakan perasaan yang menyenangkan dan nyaman dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dihasilkan lebih memuaskan. Menurut (Sedarmayanti, 2009) lingkungan kerja fisik dapat dikatakan baik atau sesuai apabila ditunjang oleh beberapa faktor diantaranya: kualitas penerangan yang baik dalam hal ini termasuk penerangan listrik dan juga penerangan matahari, adanya ventilasi yang baik untuk membantu pertukaran udara kotor dengan udara yang bersih, temperatur ruangan harus disesuaikan dengan suhu udara diluar ruangan, yang mana idealnya menurut (Sukoco, 2007) yaitu $\pm 3-4^{\circ}\text{C}$ dari temperature di luar ruangan, jauh dari kebisingan, serta memiliki ruang gerak ideal yaitu ruang gerak yang luas sehingga dapat membantu kelancaran kerja serta kenyamanan pagi seluruh pegawai.

Hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di Kantor Desa Bungaya dengan Perbekel dan pegawai lainnya, menunjukkan kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik tampak dari bangunannya yang kecil dengan luas bangunan 3 are, tidak sebanding dengan fungsi kantor desa dan jumlah pegawai yang bekerja di kantor tersebut yaitu sebanyak 15 orang. Berdasarkan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16, 2021) tentang ketentuan kenyamanan ruang gerak dalam bangunan gedung harus mempertimbangkan: manfaat ruang, banyaknya pengguna, peralatan, dan kemudahan dalam menjangkau suatu lokasi ruang di dalam suatu bangunan, serta ketentuan keselamatan dan kesehatan. Tata ruang kantor yang kurang sesuai juga tampak pada penataan tempat kerja pegawai yang saling berhimpitan antara meja kerja satu dengan lainnya karena keterbatasan tempat dan sering dikeluhkan oleh para pegawai karena dapat mempengaruhi dalam melaksanakan

tugas. Permasalahan lainnya yang ditemui peneliti yaitu para pegawai banyak yang mengeluhkan kebisingan dikarenakan suara kendaraan yang disebabkan oleh letak Kantor Desa Bungaya yang berdekatan dengan Pasar dan sekolah. Disamping itu Kantor Desa Bungaya juga belum memiliki fasilitas tempat parkir khusus untuk para karyawan. Dengan adanya kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung akan berdampak pada ketidaknyamanan karyawan saat bekerja.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Tujuannya untuk mengetahui secara deskriptif terkait pemberian kompensasi dan fasilitas lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Bungaya. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif dengan metode studi kasus. Penelitian studi kasus bertujuan untuk mengukur kedalam analisisnya pada kasus yang lebih spesifik (baik kejadian maupun fenomena tertentu).

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Desa Bungaya yang beralamat di Jalan Tunjung Bang, Bungaya, Kecamatan Bebandem, Kabupaten Karangasem. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah informan yang memiliki keterkaitan terhadap kinerja pegawai dalam hal ini terkait dengan pemberian kompensasi dan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja Pegawai Desa Bungaya

Menimbang hasil penelitian pada Kantor Desa Bungaya didapatkan informasi mengenai beberapa jenis kompensasi yang diterima oleh pegawai setempat yang jumlahnya disesuaikan dengan kinerja setiap individu serta didasarkan pada peraturan pemerintah yang berlaku pada Kantor Desa Bungaya yang meliputi siltap (penghasilan tetap), tunjangan beban kerja, jaminan kesehatan berupa BPJS Kesehatan serta honorarium. Hal ini sejalan dengan pendapat Bapak I Made Putra Darmayasa selaku Perbekel Kantor Desa Bungaya Serta Ibu Ni Nengah

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, serta melihat dari permasalahan dilapangan, maka dari itu peneliti merasa tertarik dan penting dilakukan penelitian tentang "Analisis Pemberian Kompensasi dan Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Desa Bungaya".

fasilitas lingkungan kerja fisik pada Kantor Desa Bungaya. Adapun objek pada penelitian ini adalah kesesuaian antara pemberian kompensasi dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai pada Kantor Desa Bungaya.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data penelitian kualitatif dan sumber data penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Metode teknik analisis data menggunakan menurut Miles dan Huberman yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Untuk uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber

Lanustini selaku Kaur Keuangan Kantor Desa Bungaya, dan Bapak I Made Putu Widiantera selaku pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang menyatakan bahwa bentuk kompensasi yang didapatkan oleh pegawai Kantor Desa Bungaya sesuai aturan yang tertera dalam Peraturan Bupati Kabupaten Karangasem Nomor 51 Tahun 2019, meliputi siltap (penghasilan tetap), tunjangan beban kerja, jaminan kesehatan berupa BPJS Kesehatan. Hal ini sesuai dari hasil pengamatan melalui laporan keuangan daftar penerimaan penghasilan tetap, serta tunjangan Perbekel serta perangkat Desa Bungaya meliputi siltap (penghasilan tetap), tunjangan beban kerja, jaminan kesehatan berupa BPJS Kesehatan.

Adapun kompensasi yang ada di Kantor Desa Bungaya tentunya didasarkan kinerja harian yang dimiliki oleh pegawai. Selain itu peneliti mendapati pula bahwa kompensasi ini memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai desa Bungaya. Hal ini sesuai dengan pendapat Kepala Desa Bungaya yang menyatakan bahwa penyebab rendahnya kinerja pegawai Desa Bungaya adalah adanya kekecewaan oleh para pegawai karena keterlambatan gaji, serta rendahnya nominal yang didapatkan pegawai desa. Adapun keterlambatan pencairan dana tersebut dikarenakan adanya beberapa desa yang belum melaporkan persyaratan pencairan dana desa, sehingga berakibat terhadap penundaan pencairan dana untuk desa lainnya. Hal ini menyebabkan beberapa pegawai desa cenderung menunda beberapa pekerjaan, serta ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Sejalan dengan pernyataan salah satu tokoh masyarakat Desa Bungaya, menyatakan bahwa adanya pelayanan yang kurang maksimal dari pegawai Desa Bungaya yang cenderung mengulur waktu.

Fenomena tersebut sejalan dengan penelitian (Murti & Nurgraheni, 2015) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan secara parsial kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis fasilitas lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor Desa Bungaya

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa lingkungan kerja fisik Kantor Desa Bungaya masih kurang memadai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian tentang aspek kualitas kerja (quality of work) di Kantor Desa Bungaya yang pada dasarnya kualitas kerja pegawai masih kurang dikarenakan beberapa hal yang masih dianggap kurang oleh pegawai

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan rumusan masalah, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti

Kantor Desa Bungaya diantaranya, gedung perkantoran yang sempit menyebabkan kurangnya fasilitas kerja atau ruangan yang belum cukup memadai untuk menunjang para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta minimnya lahan yang digunakan untuk parkir dan fasilitas pelayanan masyarakat lainnya. Seperti yang disampaikan oleh Kaur Tata Usaha dan Umum yaitu Ibu Ida Ayu Ungsiani menyatakan bahwa kurangnya lahan kantor desa Bungaya mengakibatkan tidak adanya tempat parkir serta ruang tunggu bagi masyarakat Desa Bungaya yang berkepentingan disana.

Selain itu infrastruktur pendukung pelaksanaan yang berkaitan dengan tugas-tugas kerja yang tersedia masih kurang. Contohnya untuk keperluan pembuatan tugas-tugas bidang administratif ketersediaan komputer tidak sesuai dengan beban kerja yang ada. Sehingga para pegawai harus bergilir menggunakan komputer dengan pegawai lain dalam hal pengerjaan tugas dan laporan.

Selain itu jika ditinjau dari kinerja pegawai Kantor Desa Bungaya, bahwa beberapa pegawai merasakan keterhambatan dalam menjalankan pekerjaannya yang menimbulkan turunya kinerja pegawai khususnya ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan diakibatkan banyaknya fasilitas yang digunakan secara bergantian, serta minimnya lahan untuk pendistribusian bantuan menyebabkan komplain masyarakat atau rasa ketidaknyamanan masyarakat akan pelayanan yang diberikan.

Hal ini merupakan salah satu yang menyebabkan rendahnya penilaian evaluasi kinerja pegawai di Kantor Desa Bungaya. Hal ini didukung oleh penelitian (Soegoto & Saleleng, 2015) yang menyatakan bahwa bahwa lingkungan kerja, motivasi pelatihan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

dapat menarik beberapa kesimpulan yaitu
1) Pemberian kompensasi pada Kantor Desa Bungaya dapat dikatakan tidak efektif dalam meningkatkan kinerja

pegawai. Hal ini dikarenakan besaran kompensasi yang didapat belum maksimal dan dalam proses pencairannya sering terjadi keterlambatan, sehingga para pegawai banyak yang mengeluh serta menurunkan semangat kerja para pegawai. 2) Pemberian fasilitas lingkungan kerja fisik pada Kantor Desa Bungaya masih dalam kategori kurang memadai, hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya jumlah ruangan untuk pegawai, sehingga menimbulkan fungsi ganda di beberapa ruangan, yang menyebabkan kurang efektif dalam mengerjakan pekerjaan. Selain itu pegawai Kantor Desa Bungaya merasa terhambat pekerjaannya dikarenakan fasilitas yang kurang dan menimbulkan turunnya kinerja pegawai khususnya ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan diakibatkan minimnya fasilitas serta banyaknya fasilitas yang digunakan secara bergantian..

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan peneliti memberikan saran yang dapat disampaikan kepada Kantor Desa Bungaya, pegawai dan peneliti sebagai berikut, 1) Untuk Kantor Desa Bungaya, dalam pemberian kompensasi perlu diperhatikan sistem pencairan dana, agar tidak terjadi lagi keterlambatan penyaluran dana kompensasi yang diterima oleh pegawai. Dengan lancarnya penyaluran dana kompensasi maka akan menambah semangat kerja pegawai. Selain itu perlu adanya peningkatan kualitas dalam pemberian fasilitas lingkungan kerja fisik, agar para pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Hal ini berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. 2) Untuk pegawai, hendaknya untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, agar kualitas pelayanan yang ada di Kantor Desa Bungaya menjadi lebih baik lagi. Selain itu hendaknya pegawai menjaga serta merawat fasilitas lingkungan kerja fisik yang tersedia agar dapat dipergunakan

dengan nyaman dalam bekerja. Karena bagi pegawai, tempat kerja adalah rumah kedua bagi mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Amins, A. (2012). *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. LaksBang Pressindo.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Murti, A. E., & Nurgraheni, R. (2015). Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada CV. Metalindo Manunggal Karsa). *Diponegoro Journal of Management*, 4(1), 1–14.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 20, 43 (2018).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16, Lembaran Negara Republik Indonesia 406 (2021).
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Cetakan 1). Rineka Cipta.
- Soegoto, A. S., & Saleleng, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 695–708. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9656>
- Sukoco, B. M. (2007). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Erlangga.
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen Publik*. PT Gramedia Widiasarana.
- Yani, N. W. M. S. A., Rinyanthi, N. M., & Paramita, P. D. Y. (2021). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung Sari Kuta Badung. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 11(2), 112–119. <https://doi.org/10.22334/jihm.v11i2.183>