

## Analysis of Company Presence on Employee Performance in Remote Areas

Maman Suriaman<sup>1</sup>, Veta Lidya Delimah Pasaribu<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Terbuka

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

**Corresponding Author:** Veta Lidya Delimah Pasaribu [Veta01889@unpam.ac.id](mailto:Veta01889@unpam.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Employee Performance, Work Motivation, Company Support, Remote Areas, Phenomenological Method

*Received :* 18, October

*Revised :* 20, November

*Accepted:* 22, December

©2024 Suriaman, Pasaribu: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This study aims to understand the influence of company presence on employee performance in remote areas, focusing on motivational factors, company support, and challenges faced. Using a qualitative method with a phenomenological approach, data were collected through in-depth interviews and observations of 20 employees at PT. Britmindu operating in Nunukan Regency. Thematic analysis shows that employee performance is influenced by various factors, including company support in the form of special allowances, additional facilities, and training programs tailored to remote area conditions. Employees who feel supported tend to show higher motivation and productivity, despite facing challenges such as limited access to public services and less than optimal work environments. These findings suggest that companies operating in remote areas need to adapt by providing appropriate welfare policies in order to improve employee motivation and performance.

---

## Analisis Keberadaan Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan di Daerah Terpencil

Maman Suriaman<sup>1</sup>, Veta Lidya Delimah Pasaribu<sup>2\*</sup>

Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Terbuka

Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Terbuka

**Corresponding Author:** Veta Lidya Delimah Pasaribu [Veta01889@unpam.ac.id](mailto:Veta01889@unpam.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Dukungan Perusahaan, Daerah Terpencil, Metode Fenomenologis

*Received :* 18, Oktober

*Revised :* 20, November

*Accepted:* 22, Desember

©2024 Suriaman, Pasaribu: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh keberadaan perusahaan terhadap kinerja karyawan di wilayah terpencil, dengan fokus pada faktor motivasi, dukungan perusahaan, dan tantangan yang dihadapi. Menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologis, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi terhadap 20 karyawan di perusahaan PT. Britmindo yang beroperasi di Kabupaten Nunukan. Analisis tematik menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk dukungan perusahaan dalam bentuk tunjangan khusus, fasilitas tambahan, dan program pelatihan yang disesuaikan dengan kondisi daerah terpencil. Karyawan yang merasa didukung cenderung menunjukkan motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi, meskipun menghadapi tantangan seperti terbatasnya akses ke layanan umum dan lingkungan kerja yang kurang optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan yang beroperasi di daerah terpencil perlu beradaptasi dengan menyediakan kebijakan kesejahteraan yang sesuai agar dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

---

## PENDAHULUAN

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Pada perusahaan jasa konsultan yang beroperasi di daerah terpencil, tantangan yang dihadapi karyawan seringkali lebih kompleks dibandingkan dengan perusahaan yang berlokasi di daerah perkotaan. Faktor-faktor seperti aksesibilitas, fasilitas, dan kondisi geografis dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana lingkungan kerja di daerah terpencil mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan jasa konsultan. Dengan memahami hubungan ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan mereka.

Perusahaan yang beroperasi di daerah terpencil sering kali menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan kinerja dan produktivitas karyawan. Faktor lingkungan geografis, terbatasnya akses terhadap fasilitas umum, dan kondisi sosial yang kurang mendukung membuat karyawan di daerah tersebut berada dalam situasi yang unik dan kompleks. Dalam konteks ini, keberadaan perusahaan menjadi sangat penting karena dapat memberikan dampak langsung terhadap kesejahteraan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Dukungan yang diberikan perusahaan, seperti akomodasi, tunjangan khusus, serta program pelatihan dan pengembangan, menjadi kunci penting dalam membantu karyawan mengatasi tantangan lingkungan kerja yang sulit.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor motivasi, seperti peluang untuk pengembangan karier dan pengakuan, serta faktor-faktor kebersihan (*hygiene factors*) seperti gaji dan kondisi kerja yang memadai, sangat memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Herzberg dalam teori motivasi-higienisnya mengemukakan bahwa faktor motivasi intrinsik dapat mendorong kinerja yang lebih baik, sementara faktor higienis dapat mencegah ketidakpuasan kerja (Herzberg, 1966). Hal ini menjadi relevan dalam konteks daerah terpencil, di mana tantangan lingkungan menuntut perusahaan untuk memberikan dukungan lebih bagi karyawan.

Namun, meskipun peran dukungan perusahaan sangat penting, karyawan di daerah terpencil sering kali menghadapi hambatan, seperti kurangnya kesempatan untuk mengakses layanan kesehatan, pendidikan, dan fasilitas hiburan yang mendukung kesejahteraan mereka. Kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja mereka. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana keberadaan perusahaan di daerah terpencil memengaruhi motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan.

Dalam laporan BPS (2023), sekitar 15% perusahaan yang beroperasi di daerah terpencil di Indonesia menghadapi tingkat retensi karyawan yang rendah. Hal ini disebabkan oleh minimnya fasilitas pendukung seperti akses transportasi, kesehatan, dan pendidikan. Kondisi ini berdampak langsung pada tingkat motivasi karyawan dan produktivitas kerja. Bagi perusahaan seperti PT. Britmindo, yang beroperasi di Kabupaten Nunukan, tantangan ini memerlukan solusi melalui pendekatan yang komprehensif.

Selain itu, karyawan di daerah terpencil sering kali dihadapkan pada tantangan spesifik, seperti isolasi sosial akibat keterbatasan komunikasi, akses terhadap layanan kesehatan yang memadai, serta minimnya fasilitas pendidikan untuk keluarga karyawan. Isu-isu ini tidak hanya memengaruhi kesejahteraan karyawan secara langsung tetapi juga berpotensi menimbulkan kelelahan mental dan fisik dalam jangka panjang. Contohnya, keterlambatan akses terhadap layanan kesehatan dapat memicu tingkat absensi yang lebih tinggi dan menurunkan produktivitas kerja.

Perbandingan antara perusahaan di daerah terpencil dengan perusahaan di daerah perkotaan memperjelas tantangan yang dihadapi karyawan. Perusahaan di perkotaan cenderung lebih mudah menyediakan fasilitas pendukung, seperti akses terhadap layanan kesehatan, pendidikan, dan pelatihan yang terjangkau. Misalnya, karyawan di perusahaan perkotaan memiliki kesempatan lebih luas untuk mengikuti program pelatihan atau pengembangan kompetensi tanpa harus menempuh jarak yang jauh. Sementara itu, perusahaan di daerah terpencil seperti PT. Britmindo di Kabupaten Nunukan perlu mengalokasikan sumber daya tambahan untuk memberikan pelatihan yang sama. Hal ini menegaskan bahwa tantangan geografis di daerah terpencil memerlukan pendekatan yang lebih spesifik dari perusahaan untuk mempertahankan motivasi dan kinerja karyawan.

Urgensi penelitian ini semakin jelas dalam konteks persaingan global. Di tengah tuntutan perusahaan untuk mempertahankan kinerja tinggi, mengelola karyawan di daerah terpencil menjadi strategi krusial. Penelitian ini berupaya mengidentifikasi faktor pendukung dan tantangan yang memengaruhi motivasi serta produktivitas karyawan di daerah terpencil. Dengan demikian, perusahaan dapat menerapkan kebijakan yang lebih proaktif dan berkelanjutan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Keberadaan perusahaan juga berimplikasi lebih luas bagi masyarakat sekitar. Selain membuka lapangan pekerjaan, perusahaan dapat berperan dalam mendorong pembangunan infrastruktur dan ekonomi lokal. Misalnya, program Corporate Social Responsibility (CSR) yang dijalankan perusahaan sering kali berfokus pada pembangunan fasilitas kesehatan atau pendidikan yang turut berdampak positif bagi masyarakat sekitar.

Pemerintah sendiri telah mendorong perusahaan melalui kebijakan insentif pajak dan program pembangunan wilayah untuk mendukung aktivitas perusahaan di daerah terpencil. Namun, implementasi kebijakan ini masih memerlukan evaluasi lebih lanjut untuk memastikan bahwa perusahaan mendapatkan dukungan yang memadai agar mampu menyediakan fasilitas dan tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dengan memahami hubungan antara keberadaan perusahaan dan kinerja karyawan di daerah terpencil, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan tentang bagaimana meningkatkan dukungan bagi karyawan mereka. Selain itu, penelitian ini juga akan memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan yang ingin mempertahankan kinerja dan produktivitas tinggi di lokasi-lokasi yang menantang secara geografis dan sosial.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Teori Motivasi-Higienis (Herzberg)**

Frederick Herzberg mengembangkan teori motivasi-higienis yang mengelompokkan faktor-faktor motivasi dalam pekerjaan menjadi dua kategori: faktor motivasi (motivators) dan faktor kebersihan (hygiene factors). Faktor motivasi, seperti pencapaian dan pengakuan, meningkatkan kepuasan kerja secara intrinsik, sementara faktor kebersihan, seperti gaji dan kondisi kerja, mencegah ketidakpuasan kerja. Dalam konteks perusahaan di daerah terpencil, teori ini relevan karena menunjukkan bahwa motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja yang unik di wilayah tersebut, dan dukungan perusahaan dalam bentuk fasilitas atau tunjangan tambahan bisa menjadi faktor penentu kepuasan kerja (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959; Herzberg, 1966). Dalam kasus PT. Britmindo di Kabupaten Nunukan, pemberian insentif berupa tunjangan khusus dan fasilitas transportasi dapat dikategorikan sebagai hygiene factors. Sementara itu, program pelatihan dan pengembangan keterampilan menjadi motivators yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan untuk mencapai performa optimal.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Bakker dan Demerouti dalam Job Demands-Resources (JD-R) Model menunjukkan bahwa kondisi kerja yang tidak mendukung, seperti lokasi terpencil dengan akses terbatas terhadap fasilitas publik, dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan produktivitas karyawan. Di sisi lain, dukungan dari perusahaan dalam bentuk sumber daya yang memadai dapat meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik (Bakker & Demerouti, 2007). Dalam konteks daerah terpencil, akses ke fasilitas dan dukungan perusahaan menjadi penting untuk mempertahankan motivasi dan produktivitas. Model JD-R menekankan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya (job resources) yang disediakan perusahaan. Dalam kondisi daerah terpencil, tuntutan pekerjaan seperti isolasi sosial dan jarak yang jauh dapat diatasi dengan penyediaan sumber daya tambahan, seperti akomodasi layak, transportasi, dan fasilitas kesehatan. Hal ini membantu mencegah stres kerja yang dapat berdampak negatif pada kinerja.

### **Kesejahteraan Karyawan di Daerah Terpencil**

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di daerah terpencil menghadapi tantangan kesejahteraan yang unik, termasuk keterbatasan dalam hal pendidikan, perumahan, dan akses kesehatan. Penelitian oleh Smith dan Klein (2004) menunjukkan bahwa perusahaan yang beroperasi di daerah terpencil perlu memberikan insentif tambahan dan fasilitas untuk menjaga karyawan tetap termotivasi dan merasa diperhatikan. Tunjangan tambahan, seperti akomodasi atau layanan kesehatan, menjadi penting untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan yang sulit diakses di daerah terpencil.

Jika merujuk pada Teori Kebutuhan Maslow, kebutuhan dasar (fisiologis dan keamanan) karyawan, seperti akses kesehatan, gaji yang layak, dan tempat tinggal yang memadai, harus dipenuhi terlebih dahulu agar mereka dapat mencapai motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi. Ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan ini akan berdampak pada tingkat kepuasan dan loyalitas karyawan.

### **Peran Dukungan Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja**

Dukungan perusahaan berupa tunjangan khusus, pelatihan, dan pengembangan karier menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan, terutama di daerah terpencil. Allen dan Meyer (1990) mengembangkan konsep *organizational commitment*, yang menunjukkan bahwa dukungan perusahaan mampu meningkatkan keterikatan emosional karyawan pada perusahaan, sehingga memperkuat loyalitas mereka. Dalam penelitian ini, konsep ini dapat dijadikan dasar untuk menganalisis sejauh mana dukungan perusahaan di daerah terpencil mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi.

### **Strategi Retensi Karyawan di Daerah Terpencil**

Retensi karyawan di daerah terpencil adalah tantangan bagi perusahaan yang beroperasi di wilayah dengan kondisi kerja yang keras. Penelitian oleh Hausknecht, Rodda, dan Howard (2009) menunjukkan bahwa karyawan di daerah terpencil memerlukan dukungan lebih dalam bentuk tunjangan dan peluang pengembangan yang memadai untuk tetap bertahan. Strategi seperti memberikan kesempatan pelatihan atau rotasi pekerjaan yang memungkinkan karyawan bekerja di lokasi berbeda adalah upaya yang efektif dalam menjaga kepuasan dan motivasi. Selain itu, kolaborasi antara perusahaan dan pemerintah setempat dalam membangun infrastruktur publik, seperti sekolah, rumah sakit, dan fasilitas hiburan, dapat menciptakan lingkungan yang lebih mendukung bagi karyawan dan keluarganya. Strategi ini tidak hanya membantu retensi karyawan tetapi juga memberikan dampak positif bagi komunitas sekitar.

## **METODOLOGI**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami pengalaman langsung karyawan yang bekerja di perusahaan di daerah terpencil dan bagaimana keberadaan perusahaan memengaruhi kinerja mereka. Metode fenomenologis dipilih karena cocok untuk menggali persepsi, motivasi, dan tantangan yang dirasakan oleh karyawan dalam konteks tertentu.

### **Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah karyawan dari perusahaan PT. BRITMINDO yang beroperasi di daerah terpencil Kabupaten Nunukan. Karyawan yang menjadi partisipan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, di mana dipilih individu yang telah bekerja minimal satu tahun di perusahaan tersebut dan bersedia memberikan informasi yang mendalam mengenai pengalaman mereka. Sebanyak 20 karyawan diambil sebagai partisipan untuk mencapai kedalaman data yang memadai.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan melalui dua teknik utama:

- a. Wawancara Mendalam: Wawancara semi-terstruktur dilakukan untuk menggali pandangan karyawan tentang kondisi kerja di daerah terpencil, motivasi mereka, serta dampak perusahaan terhadap kinerja dan kesejahteraan mereka. Pertanyaan wawancara berfokus pada persepsi karyawan terhadap dukungan perusahaan, fasilitas yang disediakan, dan tantangan yang mereka hadapi.
- b. Observasi Partisipatif: Peneliti melakukan observasi di lokasi kerja untuk memahami lingkungan kerja dan interaksi antara karyawan dan perusahaan. Observasi ini mencakup kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi antar karyawan, serta bentuk dukungan yang diberikan perusahaan.

### **Teknik Analisis Data**

Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis tematik, yang melibatkan beberapa tahapan berikut:

- a. Pengumpulan Data: Data dari wawancara dan observasi dikumpulkan, direkam, dan ditranskripsi secara mendalam.
- b. Pengodean (Coding): Peneliti melakukan pengodean pada transkrip wawancara untuk mengidentifikasi tema atau pola tertentu yang muncul terkait pengalaman karyawan.
- c. Identifikasi Tema: Setelah pengodean, peneliti mengelompokkan kode menjadi tema utama, misalnya "motivasi kerja", "tantangan daerah terpencil", dan "dukungan perusahaan".
- d. Interpretasi Data: Peneliti mengeksplorasi makna dari tema-tema tersebut dengan menghubungkannya pada konteks daerah terpencil dan teori yang relevan, seperti teori motivasi kerja atau kepuasan kerja.

### **Triangulasi Data**

Untuk meningkatkan validitas data, peneliti menggunakan triangulasi metode dengan membandingkan data dari wawancara dan observasi. Selain itu, data juga dikonfirmasi dengan informasi dari pihak manajemen perusahaan untuk memastikan kesesuaian antara persepsi karyawan dan kebijakan perusahaan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Motivasi Kerja Karyawan di Daerah Terpencil**

Berdasarkan wawancara mendalam, sebagian besar karyawan menyatakan bahwa motivasi mereka dipengaruhi oleh fasilitas dan dukungan yang diberikan perusahaan, seperti akomodasi, transportasi, dan insentif tambahan. Beberapa karyawan merasa lebih termotivasi bekerja di daerah terpencil karena adanya tunjangan khusus yang meningkatkan pendapatan mereka dibanding bekerja di daerah perkotaan. Namun, ada pula karyawan yang merasa terbebani dengan kondisi geografis dan sosial daerah terpencil, seperti terbatasnya akses terhadap fasilitas umum, yang membuat mereka mempertimbangkan untuk pindah kerja.

Temuan ini sesuai dengan teori motivasi Herzberg, di mana faktor ekstrinsik, seperti gaji dan fasilitas, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan perusahaan sangat penting untuk menjaga motivasi karyawan di daerah terpencil. Selain itu, tunjangan khusus dapat membantu mengatasi kekurangan fasilitas umum di wilayah tersebut.

### **Tantangan Kerja di Daerah Terpencil**

Hasil wawancara dan observasi mengungkapkan bahwa karyawan menghadapi berbagai tantangan, termasuk akses terbatas ke perumahan, pendidikan, dan layanan kesehatan. Beberapa karyawan merasa bahwa kondisi ini berdampak negatif pada produktivitas mereka, terutama ketika mereka perlu mengambil cuti untuk keperluan keluarga. Tantangan lain yang diidentifikasi adalah kurangnya kesempatan untuk pengembangan karier dan pelatihan di daerah terpencil. Tantangan ini memperkuat pentingnya peran perusahaan dalam menyediakan fasilitas tambahan untuk kesejahteraan karyawan. Teori kebutuhan dasar Maslow juga relevan, di mana karyawan akan lebih produktif jika kebutuhan dasar mereka terpenuhi. Perusahaan dapat mempertimbangkan kebijakan yang memungkinkan akses lebih mudah ke layanan publik atau memberikan peluang pelatihan rutin untuk karyawan di daerah terpencil.

### **Dukungan Perusahaan dalam Meningkatkan Kinerja**

Sebagian besar partisipan mengapresiasi dukungan perusahaan dalam bentuk pelatihan, tunjangan tambahan, dan program kesejahteraan yang disediakan untuk karyawan di daerah terpencil. Beberapa karyawan merasa bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan meningkatkan keterampilan mereka dan membuat mereka lebih percaya diri dalam menjalankan tugas. Namun, ada pula yang menyatakan bahwa dukungan perusahaan masih kurang dalam hal penyesuaian lingkungan kerja yang ramah keluarga, terutama bagi karyawan yang harus membawa keluarga mereka tinggal di daerah terpencil.

Dukungan yang diberikan perusahaan selaras dengan teori dua faktor Herzberg yang menyatakan bahwa faktor motivasi seperti peluang pengembangan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan rutin dan program kesejahteraan karyawan adalah faktor penting dalam mempertahankan karyawan berkualitas di daerah terpencil.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Observasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih menantang di daerah terpencil, seperti aksesibilitas yang terbatas dan lingkungan alam yang sulit, mempengaruhi produktivitas karyawan. Beberapa karyawan melaporkan bahwa mereka harus menempuh jarak yang cukup jauh untuk bekerja, yang mengakibatkan kelelahan fisik dan menurunkan produktivitas mereka di tempat kerja.

Kondisi ini sesuai dengan teori stres kerja, di mana lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan produktivitas. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menyediakan fasilitas transportasi atau opsi bekerja dari jarak jauh untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang lebih mendukung akan membantu karyawan tetap produktif meskipun bekerja di daerah terpencil.

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa keberadaan perusahaan di daerah terpencil memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan perusahaan melalui penyediaan tunjangan khusus, fasilitas tambahan, serta pelatihan dan pengembangan karier dapat membantu karyawan menghadapi berbagai tantangan lingkungan kerja di daerah terpencil. Karyawan yang merasakan dukungan perusahaan menunjukkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berujung pada peningkatan produktivitas. Di sisi lain, keterbatasan fasilitas publik, seperti akses terhadap kesehatan, pendidikan, dan hiburan, tetap menjadi kendala utama yang memengaruhi kesejahteraan karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa, meskipun perusahaan dapat memberikan dukungan, faktor eksternal juga mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman tentang bagaimana perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif di daerah terpencil dengan memberikan dukungan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan di lokasi tersebut.

Adapun saran dari hasil pembahasan antara lain sebagai berikut:

1. Peningkatan Fasilitas dan Dukungan Karyawan: Perusahaan yang beroperasi di daerah terpencil sebaiknya memberikan dukungan yang lebih menyeluruh, seperti fasilitas kesehatan, akomodasi yang layak, dan transportasi, untuk meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan. Peningkatan ini dapat dilakukan melalui kemitraan dengan pemerintah atau pihak lain yang relevan.
2. Pengembangan Program Pelatihan yang Tepat Sasaran: Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja, perusahaan perlu menyediakan program pelatihan yang relevan dengan kondisi di daerah terpencil. Pelatihan ini dapat mencakup keterampilan kerja maupun aspek motivasi agar karyawan lebih siap menghadapi tantangan lingkungan kerja.
3. Implementasi Kebijakan Insentif Khusus: Mengingat kondisi kerja di daerah terpencil yang menantang, pemberian insentif tambahan seperti bonus daerah terpencil, kompensasi transportasi, atau cuti tambahan bisa menjadi strategi untuk mempertahankan karyawan.

4. Kerja Sama dengan Pemerintah Lokal: Perusahaan disarankan bekerja sama dengan pemerintah lokal untuk membangun fasilitas umum di sekitar lokasi perusahaan, seperti pusat kesehatan atau sekolah. Ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga membantu meningkatkan dukungan masyarakat sekitar terhadap perusahaan.
5. Dengan adanya kebijakan dan dukungan yang terarah, perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan di daerah terpencil dan menjaga tingkat produktivitas mereka
- 6.

#### **PENELITIAN LANJUTAN**

Masih melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui lebih jauh tentang Analisis Keberadaan Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan di Daerah Terpencil.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Darusmin, D. F., & Himam, F. (2015). Subjective well being pada hakim yang bertugas di daerah terpencil. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 1(3), 192-203.
- Delivering Happiness: A Path to Profits, Passion, and Purpose (2013) - Buku ini menguraikan bagaimana perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan melalui kebahagiaan dan kepuasan kerja.
- Emerging Trends and Innovation in Business and Finance (2023) - Buku ini membahas berbagai elemen lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk komunikasi terbuka, peluang pertumbuhan, dan sistem penghargaan.
- Employee Motivation in a Changing Environment (2023) - Buku ini mengeksplorasi bagaimana lingkungan kerja yang berubah dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.
- Fadilah, F. F. F., & Al Banin, Q. (2022). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2), 154-170.
- Karim, H. A., Lis Lesmini, S. H., Sunarta, D. A., Sh, M. E., Suparman, A., Si, S., ... & Bus, M. (2023). Manajemen transportasi. Cendikia Mulia Mandiri.
- Kessi, A. M. P. (2019). Motivasi, Kompetensi, dan Penguasaan Teknologi Informasi Pada Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen. Jakad Media Publishing.

- Muslikhin, & Mohamad Nurfachmi Budiarto. (2017). \*Industri Rumahan: Membuka Asa Menuju Sejahtera\*. - Buku ini mengulas pemberdayaan industri rumahan dan faktor motivasi bagi pekerja di sektor industri kecil, termasuk di daerah terpencil. Buku ini cocok untuk memahami pendekatan praktis dalam meningkatkan produktivitas di daerah dengan sumber daya terbatas.
- Nofianto, L. Z., & Suwitho, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(9).
- Nurisman, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Generasi Y (Doctoral Dissertation, Stei Indonesia).
- Pasaribu, V. L. D. Krisnaldy (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Pisangan Ciputat. In *Prosiding Seminar Nasional*.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, H. N. W. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.
- Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multritrans Abadi Srengseng Jakarta Barat periode 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 8(1), 60-72.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9-19.
- Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja: Sedarmayanti (2009) - Buku ini sering digunakan sebagai panduan dalam memahami konsep dasar pengelolaan sumber daya manusia dan bagaimana hal tersebut berkaitan dengan produktivitas kerja. Buku ini relevan untuk memahami pengelolaan SDM, terutama di organisasi dengan keterbatasan seperti di daerah terpencil.
- Suswati, E. (2022). *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- The Future of Happiness: 5 Modern Strategies to Balance Productivity and Wellbeing in the Digital Era* (2020) - Buku ini menawarkan strategi untuk menyeimbangkan produktivitas dan kesejahteraan di era digital, dengan fokus pada lingkungan kerja yang mendukung.

- Timotius Duha. (2020). \* Motivasi untuk Kinerja\*. Jakarta: Penerbit ABC - Buku ini membahas secara mendalam mengenai motivasi dan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Buku ini dapat memberikan kerangka teori untuk memahami motivasi kerja dan aspek-aspek yang terkait dengan produktivitas dalam lingkungan kerja.
- Unlocking Happiness at Work (2018) - Buku ini membahas bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kebahagiaan dan produktivitas karyawan.
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus PT indoraya internasional di Yogyakarta). *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2).
- Yusuff, A. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai. Penerbit Nem.