

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi baik organisasi besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Bukit, dkk. 2017). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang ada didunia ini yang memiliki akal perasaan, keterampilan, pengetahuan, keinginan, daya dorongan, dan karya. Potensi yang dimiliki oleh SDM sangat berpengaruh terhadap upaya untuk tercapainya tujuan perusahaan (Sutrisno, 2017).

Suksesnya sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan organisasi tersebut. Kinerja karyawan sangat tergantung pada tingkat semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Sedangkan semangat kerja karyawan yang rendah akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai (Handoko, 2010). Dengan meningkatnya semangat kerja karyawan maka pekerjaan yang didapat akan lebih cepat terselesaikan, absensi akan dapat diperkecil, dan kerusakan barang dapat berkurang serta terdapat kemungkinan perpindahan pegawai bisa diperkecil

seminimal mungkin dan sebagainya (Nitisemito, 2020:160).

Semangat kerja menurut Nitisemito (2020:160) adalah melakukan suatu pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan tersebut diharapkan dapat terselesaikan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Soedarso (2015:104) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Sedangkan menurut Busro (2018:324) semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sudah seharusnya perusahaan selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai moral kerja yang tinggi, sebab diharapkan dengan moral kerja yang tinggi tersebut semangat kerja dapat meningkat. Semangat kerja pada hakekatnya adalah perwujudan daripada moral kerja yang tinggi. Moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja dapat dilihat apabila karyawan merasa senang, optimis terhadap semua kegiatan dan tugas, serta ramah-tamah antara atasan dan bawahan begitu juga antara karyawan satu dengan yang lainnya. Sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apabila karyawan nampak tidak puas, cepat marah, suka membantah dan pesimis terhadap pekerjaannya. Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya, maka perusahaan tersebut akan memperoleh banyak

keuntungan (Nitisemito, 2020:160).

Semangat kerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Terjalannya hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan dapat menumbuhkan semangat kerja pegawai (Malik, 2016:167). Menurut Hasibuan (2016:170), kepemimpinan terhadap semangat kerja berpengaruh di dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahannya untuk mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2016:170). Menurut Sutrisno (2017:214) kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Menurut Fahmi (2016:122) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan dengan aktivitas mempengaruhi orang lain agar dapat ikut bekerja sama dan saling membantu dalam menjalankan pekerjaan.

Hasil penelitian dari Ilham, dkk (2020) dan Ulfah, dkk (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap semangat kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian dari Santika & Antari (2020) dan Permadi, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian dari Ratnasari & Sutjahjo (2017) yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat *gap research* yang ditemukan.

Pemberian kompensasi besar pengaruhnya terhadap semangat kerja para karyawan dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan hendaknya mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat. Perusahaan di dalam memberikan kompensasi harus diusahakan seadil mungkin sehingga dapat memuaskan semua pihak. Bila suatu perusahaan mampu memberikan jumlah kompensasi yang tinggi, maka semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan. Jumlah kompensasi yang diberikan berpengaruh besar terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam perusahaan. Dengan kompensasi perusahaan mampu mengikat dan juga menimbulkan semangat kerja karyawannya.

Kompensasi merupakan balas jasa yang dapat dinilai dengan uang, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dan cenderung diberikan secara tetap (Nitisemito, 2020:149-152). Kompensasi juga dapat didefinisikan sebagai suatu pemberian penghargaan berupa imbalan atas jasa, kerja keras, perhatian dan keterampilan yang diberikan oleh sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik itu berbentuk *financial* maupun *nonfinancial* (Khair, 2017:6). Sedangkan menurut Hasibuan (2016:118)

kompensasi adalah seluruh pendapatan yang diterima karyawan baik berbentuk uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung yang diberikan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hasil penelitian dari Jaya, dkk (2017) dan Anggrahini, dkk (2021) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian dari Sipahutar & Andri (2019) dan Sembiring (2019) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian dari Syafrizal (2021) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat *gap research* yang ditemukan dalam penelitian ini.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja fisik. Faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat kerja karyawan, tapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor ini. Anwar (2013) menyebutkan lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi dalam pekerjaanya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2020:183).

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan semangat kerja dalam diri seseorang tersebut. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2009). Menurut Sudaryo, dkk. (2018) lingkungan kerja fisik adalah kondisi tempat yang berpengaruh baik secara langsung atau tidak langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan aktivitas atau pekerjaannya untuk mencapai tujuan atau target perusahaan. Sedangkan menurut Siagian (2014) bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian dari Putra & Suwandana (2019) dan Pratama, dkk (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sejalan dengan penelitian dari Santika & Antari (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian dari Azliani, dkk (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian dari Rozi (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak negatif terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat *gap research* yang ditemukan dalam penelitian ini.

Pada daerah Provinsi Bali terdapat salah satu usaha yaitu CV Dewa Ayu Shop. CV Dewa Ayu Shop saat ini memiliki total 3 toko yang berlokasi di Jalan Untung Surapati, Kab. Klungkung, Jalan Rama Kab. Klungkung, dan Jalan Patih Jelantik, Kab. Gianyar. CV Dewa Ayu Shop ini bergerak di bidang *fashion* wanita. Awalnya hanya menjual pakaian dan aksesoris, namun seiring berkembangnya CV Dewa Ayu Shop kini menjual segala jenis pakaian, kosmetik, tas, sepatu, aksesoris dan lain sebagainya yang dikhususkan untuk wanita. Banyaknya jenis produk yang dijual, menjadikan usaha ini sangat ramai pengunjung setiap harinya. Untuk mewujudkan pelayanan yang baik terhadap konsumen, CV Dewa Ayu Shop sudah memiliki karyawan sebanyak 34 orang. Untuk saat ini dari 34 orang karyawan tersebut belum menunjukkan semangat kerja yang tinggi.

Indikasi-indikasi yang muncul dari turunnya semangat kerja karyawan yaitu, turunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik atau tinggi, labour turnover yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi dan pemogokan (Nitisemito, 2020:161). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal kepada pemilik sekaligus pimpinan CV Dewa Ayu Shop atas nama I Dewa Gede Agustiana mengatakan terdapat penurunan semangat kerja karyawan pada tingkat absensi yang tinggi di CV Dewa Ayu Shop. Data absensi karyawan pada CV Dewa Ayu Shop Tahun 2021 dapat disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Data Tingkat Absensi Karyawan Pada CV Dewa Ayu Shop di Bali
Periode Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 - 5$	$7 = \frac{5}{4} \times 100$
Januari	34	23	782	26	756	3,32
Pebruari	34	22	748	27	721	3,61
Maret	34	24	816	30	786	3,68
April	34	23	782	26	756	3,32
Mei	34	21	714	31	683	4,34
Juni	34	22	748	29	719	3,88
Juli	34	24	816	30	786	3,68
Agustus	34	23	782	27	755	3,45
September	34	22	748	28	720	3,74
Oktober	34	23	782	31	751	3,96
November	34	22	748	26	722	3,48
Desember	34	23	782	32	750	4,09
Jumlah						44,56
Rata-rata						3,71

Sumber: CV Dewa Ayu Shop di Bali, 2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan di CV Dewa Ayu Shop di Bali cenderung berfluktuasi. Menurut Mudiarta, dkk (2011:93), bahwa tingkat absensi 2% sampai 3% tergolong baik, namun jika di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi, maka perusahaan harus memperhatikan karyawannya. Tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan Desember dengan presentase 4,09% sedangkan untuk akumulasi rata-rata presentase absensi di Tahun 2021 sebesar 3,71%. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan pada CV Dewa Ayu Shop tinggi. Absensi merupakan salah satu indikator untuk mengukur semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil nilai tersebut dapat dikatakan bahwa terjadinya penurunan semangat kerja pada karyawan CV Dewa Ayu Shop. Banyaknya absensi karyawan yang seharusnya bekerja sesuai dengan jadwalnya, membuat pelayanan di toko kepada konsumen menjadi kurang. Konsumen menjadi menunggu lama untuk dilayani, hal ini ditakutkan akan membuat konsumen beralih ke tempat lain karena tidak nyaman dengan pelayanan yang diberikan oleh CV Dewa Ayu Shop.

Setelah melakukan wawancara dengan karyawan CV Dewa Ayu Shop terjadi permasalahan dalam hal kepemimpinan. Menurut karyawan, pemimpin CV Dewa Ayu Shop dinilai kurang tegas terhadap bawahannya yang melanggar aturan perusahaan. Selain itu pemimpin perusahaan dinilai kurang mendengarkan pendapat atau masukan dari karyawannya. Hal ini menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan

Setelah melakukan wawancara dengan karyawan CV Dewa Ayu Shop terdapat permasalahan dalam hal kompensasi. Bagi karyawan masalah yang dialami dalam hal kompensasi yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa kurang. Pemberian kompensasi tersebut dinilai tidak sebanding dengan beban kerja yang telah diberikan perusahaan. Hal ini menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan. Data pemberian kompensasi karyawan pada CV Dewa Ayu Shop Tahun 2021 dapat disajikan pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Data Pemberian Kompensasi Karyawan
Pada CV Dewa Ayu Shop di Bali
Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok	Upah Lembur	Insentif	Biaya Operasional	Tunjangan Kesehatan	Tunjangan Hari Raya
Januari	34	90.000.000	1.000.000	2.000.000	1.000.000	BPJS	-
Pebruari	34	90.000.000	900.000	2.400.000	1.000.000	BPJS	-
Maret	34	90.000.000	1.000.000	2.600.000	1.000.000	BPJS	-
April	34	90.000.000	1.050.000	2.200.000	1.000.000	BPJS	5.100.000
Mei	34	90.000.000	1.100.000	3.000.000	1.000.000	BPJS	-
Juni	34	90.000.000	900.000	2.800.000	1.000.000	BPJS	-
Juli	34	90.000.000	800.000	2.400.000	1.000.000	BPJS	-
Agustus	34	90.000.000	850.000	1.800.000	1.000.000	BPJS	-
September	34	90.000.000	950.000	2.000.000	1.000.000	BPJS	-
Oktober	34	90.000.000	1.000.000	2.400.000	1.000.000	BPJS	-
November	34	90.000.000	1.050.000	2.800.000	1.000.000	BPJS	5.100.000
Desember	34	90.000.000	1.100.000	3.200.000	1.000.000	BPJS	-
Total		1.080.000.000	11.700.000	29.600.000	12.000.000	BPJS	10.200.000

Sumber: CV Dewa Ayu Shop di Bali, 2021

Tabel 1.2 menunjukkan dalam hal kompensasi CV Dewa Ayu Shop di Bali sudah memberikan gaji pokok dan gaji tersebut sesuai dengan UMR tiap Kabupaten serta tambahan upah apabila karyawan lembur, memberikan insentif kepada karyawan yang mencapai target, biaya operasional, tunjangan kesehatan berupa BPJS dan tunjangan hari raya sebanyak dua kali dalam setahun. Melihat besarnya kompensasi yang diberikan, tentu CV Dewa Ayu Shop dianggap sudah melaksanakan kewajiban kepada karyawan dalam hal kompensasi. Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan tersebut diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab setiap karyawan. Tetapi masih ada beberapa karyawan yang merasa belum puas dengan

kompensasi yang telah diberikan perusahaan.

Setelah melakukan wawancara dengan karyawan CV Dewa Ayu Shop terdapat permasalahan dalam hal lingkungan kerja fisik. Menurut karyawan masalah tersebut terdapat pada bagian penerangan dan penataan ruang kerja yang kurang nyaman, terutama untuk karyawan dibagian gudang. Gudang CV Dewa Ayu Shop dinilai sempit dengan persediaan produk yang sangat banyak, sehingga ruang gerak karyawan terbatas. Selain itu penerangan lampu juga sangat minim. Dari permasalahan inilah terjadinya penurunan semangat kerja karyawan pada CV Dewa Ayu Shop yang disebabkan oleh lingkungan kerja fisiknya.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV Dewa Ayu Shop di Bali”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut.

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV Dewa Ayu Shop di Bali?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV Dewa Ayu Shop di Bali?
- 3) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV Dewa Ayu Shop di Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut.

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan CV Dewa Ayu Shop di Bali.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan CV Dewa Ayu Shop di Bali.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan CV Dewa Ayu Shop di Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam mengembangkan pengetahuan dan menjadi pedoman dalam pelaksanaan kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja fisik dan semangat kerja karyawan.

- 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengimplementasikan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan. Penelitian ini dilakukan dengan harapan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi di perpustakaan, sehingga dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori *Path Goal Leadership*

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Path Goal Leadership Theory*. *Path Goal Leadership Theory* adalah teori kepemimpinan yang dikembangkan oleh House (1970). Teori ini mengajukan pendapat bahwa kinerja bawahan dipengaruhi oleh sejauh mana manajer mampu memuaskan harapan-harapan mereka. Istilah *path-goal* (jalur-tujuan) ini datang dari keyakinan bahwa pemimpin yang efektif memperjelas jalur untuk membantu anggotanya dari awal sampai ke pencapaian tujuan mereka (Northouse, 2013).

Model *path goal* menjelaskan bagaimana seorang pimpinan dapat memudahkan bawahan melaksanakan tugas dengan menunjukkan bagaimana prestasi mereka dapat digunakan sebagai alat mencapai hasil yang mereka inginkan. Model *path goal* juga mengatakan bahwa pimpinan yang paling efektif adalah mereka yang membantu bawahan mengikuti cara untuk mencapai hasil yang bernilai tinggi.

Secara mendasar, model ini menjelaskan apa yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan untuk mempengaruhi persepsi bawahan tentang pekerjaan dan tujuan pribadi mereka dan juga menjelaskan apa yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memotivasi dan memberikan kepuasan kepada bawahannya. Teori *Path Goal* menganggap bawahan

memandang perilaku pemimpin sebagai pengaruh yang mampu memotivasi diri mereka, yang berarti kepuasan atas kebutuhan mereka bergantung atas kinerja efektif, dan arahan, bimbingan, pelatihan, dan dukungan yang diperlukan. House mengidentifikasi *Path Goal Theory* menjadi empat perilaku pemimpin yang di definisikan sebagai berikut:

- a) *Supportive Leadership* (kepemimpinan yang mendukung) adalah memberi perhatian kepada kebutuhan para bawahan, memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan mereka dan menciptakan suasana yang bersahabat dalam unit kerja mereka.
- b) *Directive Leadership* (kepemimpinan yang instruktif) adalah memberitahukan kepada para bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberi pedoman yang spesifik, meminta para bawahan untuk mengikuti peraturan-peraturan dan prosedur-prosedur, mengatur waktu dan mengkoordinasi pekerjaan mereka.
- c) *Participative Leadership* (kepemimpinan partisipatif) adalah berkonsultasi dengan para bawahan dan memperhitungkan opini dan saran mereka.
- d) *Archivement Oriented Leadership* (kepemimpinan yang berorientasi kepada keberhasilan) adalah menetapkan tujuan-tujuan yang menantang, mencari perbaikan dalam kinerja, menekankan kepada keunggulan dalam kinerja dan memperlihatkan kepercayaan bahwa para bawahan akan mencapai standar yang tinggi.

2.1.2 Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2020:160) semangat kerja adalah melakukan suatu pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan tersebut diharapkan dapat terselesaikan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Busro (2018:324) semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan Soedarso (2015:104) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya, maka perusahaan tersebut akan memperoleh banyak keuntungan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah sikap mental individu atau kelompok yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan kesenangan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama serta dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan baik sehingga kekeliruan dapat diperkecil, dapat menyelesaikan tugas-tugas tepat pada waktunya serta memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya

2. Pentingnya Semangat Kerja

Semangat kerja penting bagi perusahaan karena dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Apabila setiap perusahaan atau organisasi mampu berusaha membuat para karyawannya mempunyai kesadaran yang tinggi akan perusahaannya, maka karyawan tersebut diharapkan memiliki moral kerja yang tinggi. Diharapkan dengan moral kerja yang tinggi semangat kerja dapat meningkat, karena pada hakekatnya semangat kerja adalah perwujudan dari moral kerja yang tinggi. Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari perusahaan (Nitisemito, 2020).

3. Indikasi-indikasi Turunnya Semangat Kerja

Terdapat beberapa faktor yang harus diketahui oleh perusahaan sebagai indikasi penurunan dari semangat kerja. Menurut Nitisemito (2020:161) indikasi-indikasi dari turunnya semangat kerja karyawan antara lain terdiri dari:

a) Turunnya/rendahnya produktivitas

Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah turunnya produktivitas. Produktivitas kerja yang turun dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya.

b) Tingkat absensi yang naik/tinggi

Tingkat absensi yang tinggi juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja karyawan. Pada umumnya bila semangat kerja turun, mereka akan malas untuk datang setiap hari kerja

c) Labor turnover (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi

Bila dalam suatu perusahaan tingkat keluar-masuk karyawan naik dari tingkat sebelumnya, hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Keluar masuknya karyawan yang tinggi disebabkan ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut.

d) Tingkat kerusakan yang tinggi

Tingkat kerusakan baik terhadap bahan baku, maupun peralatan yang dipergunakan meningkat. Meningkatnya kerusakan tersebut, menunjukkan kurangnya perhatian dalam melaksanakan pekerjaan.

e) Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat kerja turun, kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluhan, serta hal-hal lain.

f) Tuntutan sering kali terjadi

Sering terjadinya tuntutan juga merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Tuntutan yang terjadi berasal dari ketidakpuasan karyawan.

g) Pemogokan

Indikasi paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah

terjadinya pemogokan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan rasa kekecewaan yang begitu mendalam dan sebagainya

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Tinggi rendahnya semangat kerja para karyawan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Gorda (2008:13) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah antara lain:

1) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin di dalam membimbing dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga bersedia secara ikhlas melaksanakan suatu pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2) Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi yang memberikan pengertian dari seseorang kepada orang lain.

3) Motivasi

Motivasi merupakan rangkaian dorongan terhadap seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

4) Hubungan manusiawi

Hubungan manusiawi merupakan keseluruhan rangkaian hubungan baik yang bersifat formal maupun informal antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, antara bawahan dengan

bawahan lainnya agar dibina kearah hubungan yang harmonis sehingga timbul kebersamaan di kalangan anggota organisasi.

5) Lingkungan fisik tempat kerja

Lingkungan fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan.

5. Cara Untuk Meningkatkan Semangat Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya. Menurut Nitisemito (2020:169) terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, antara lain:

a) Gaji yang cukup

Setiap perusahaan harusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Sehingga para karyawan dapat tarjamin keuangannya dalam bekerja.

b) Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

c) Sesekali perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan

bagi para karyawan Untuk menghindari hal tersebut, maka perlu perusahaan sekali-kali menciptakan suasana santai dan rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan yang lainnya.

d) Harga diri perlu mendapatkan perhatian

Gaji yang cukup ternyata bukan jaminan untuk menumbuhkan semangat dan kegairahan kerja. Bisa jadi seorang yang gajinya cukup ternyata pindah ke perusahaan lain yang tingkat gajinya lebih rendah. Ini bisa disebabkan oleh adanya perhatian harga diri yang rendah. Misalnya atasan memarahi seorang karyawan di depan karyawan lain, ini akan mendatangkan rasa malu dan jengkel dan akibat mental yang lain.

e) Tempatkan karyawan/pegawai pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidakpastian dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan bisa tidak maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

f) Memberikan kesempatan untuk maju

Perlunya kesempatan untuk maju berarti memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam penerimaan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan diberikan kepada karyawan yang berprestasi berupa kenaikan pangkat (promosi), kenaikan gaji dan sebagainya.

- g) Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan

Semangat kerja akan tumbuh apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan. Cara lain yang sering digunakan perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

- h) Usaha karyawan memiliki loyalitas

Loyalitas ini dapat dibangun dengan cara mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Jika perusahaan banyak mendapat keuntungan (laba) sebaiknya karyawan diberikan tanda terima kasih misalnya bonus sehingga pada saat perusahaan sedang mengalami kesulitan karyawanpun merasa ikut bertanggung jawab karena merasa memiliki.

- i) Sesekali karyawan perlu diajak berunding

Tindakan ajakan ini sebenarnya adalah menyeret emosi karyawan sehingga mereka terbawa pada perasaan bertanggung jawab dan ikut memiliki perusahaan. Jika mereka merasa bertanggung jawab atas perusahaan tentunya dalam bekerja akan lebih baik.

- j) Pemberian insentif yang terarah

Pemberian insentif merupakan daya perangsang yang kuat untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja. Akan tetapi tindakan ini perlu dijaga supaya dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan tidak sema-tamata mengejar insentif sehingga mengabaikan mutu pekerjaan.

k) Fasilitas yang menyenangkan

Dengan adanya fasilitas diharapkan akan memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga semangat dan gairah kerjanya dapat ditingkatkan. Contoh fasilitas ini amat banyak, misalnya tersedianya kantin, pendidikan untuk anak karyawan, kamar kecil dan sebagainya.

6. Indikator Semangat Kerja

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur semangat kerja menurut Darmawan (2013:80) antara lain sebagai berikut.

a) Absensi

Absensi menunjukkan ketidakhadiran para karyawan dalam tugasnya. Absensi ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan atau kepentingan-kepentingan pribadi, baik diberikan wewenang atau tidak yang dapat diperhitungkan dalam tingkat kehadiran karyawan selama satu bulan selain cuti dan hari libur yang ditetapkan.

b) Kerjasama

Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan

dalam kegiatan organisasi.

c) Kepuasan

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

d) Disiplin

Sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

2.1.3 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Apapun bentuk organisasi yang dibentuk pastilah memerlukan seseorang untuk memimpin untuk menempati posisi sebagai pemimpin. Menurut Hasibuan (2016:170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahannya untuk mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2017:214) kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Sedangkan menurut Fahmi (2016:122) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan

mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan setiap pimpinan dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bersedia bekerja sama dan mempunyai disiplin yang mendorong mereka untuk tercapainya tujuan perusahaan.

2. Peran Kepemimpinan

Seorang pemimpin memiliki peran kepemimpinan. Menurut Hamalik (2007:166-167) peran kepemimpinan dibagi dalam 5 (lima) peran yaitu sebagai berikut.

a) Peran sebagai katalisator

Seorang pemimpin harus menumbuhkan pemahaman dan kesadaran para bawahan yang dipimpinnya agar memiliki keyakinan, bahwa tindakan yang dilakukan adalah untuk kepentingan semua anggota organisasi.

b) Peran sebagai fasilitator

Seorang pemimpin harus berupaya mendorong dan menumbuhkan kesadaran para anggota organisasi yang dipimpinnya supaya melakukan perubahan yang diharapkan untuk meningkatkan organisasi.

c) Peran sebagai pemecah masalah

Seorang pemimpin harus mampu bertindak cepat, tepat dan

tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi, dan berusaha memecahkan masalah tersebut.

d) Peran sebagai penghubung sumber

Seorang pemimpin harus berupaya mencari sumber-sumber yang berkenaan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi.

e) Peran sebagai komunikator

Seorang pemimpin harus mampu mengkomunikasikan gagasan-gagasan kepada orang lain, yang selanjutnya menyampaikan kepada orang lainnya secara berlanjut.

3. Fungsi Kepemimpinan

Pada dasarnya fungsi seorang pemimpin serta teknik kepemimpinan yang diterapkan perusahaan berbeda menurut situasi dan tempat dimana ia melakukan kegiatan. Dengan kata lain fungsi kepemimpinan bergantung pada tujuan perusahaan masing-masing dan tingkah laku karyawan yang pada umumnya berbeda secara individu. Menurut Rivai (2009:34-36) terdapat 5 (lima) fungsi kepemimpinan sebagai berikut.

a) Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya kepada orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa isi perintah, bagaimana cara mengerjakan perintah, bagaimana waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya, juga dimana tempat

mengerjakan perintah agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Fungsi orang yang dipimpin hanya melaksanakan perintah.

b) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan. Tahap berikutnya pemimpin sebagai konsultan untuk mendengarkan pendapat, saran serta pertanyaan dari bawahannya, mengenai keputusan yang akan diambil oleh pemimpin.

c) Fungsi Partisipasi

Dalam fungsi ini bawahan diajak untuk ikut serta dalam menentukan suatu tindakan, dan pendapat bawahan dihargai pemimpin.

d) Fungsi Delegasi

Fungsi ini pemimpin sebagai pemegang wewenang tertinggi harus bersedia dan dapat mempercayai orang-orang lain, sesuai dengan posisi atau jabatannya, apabila diberi atau mendapat pelimpahan wewenang.

e) Fungsi Pengendalian

Fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses dan efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

4. Indikator Kepemimpinan

Martoyo (2015:176-179) menyatakan bahwa terdapat lima indikator yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah sebagai berikut.

a) Kemampuan analisis

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

b) Keterampilan berkomunikasi

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

c) Keberanian

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

d) Kemampuan mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

e) Ketegasan

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

2.1.4 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Nitisemito (2020:149) kompensasi merupakan balas jasa yang dapat dinilai dengan uang, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dan cenderung diberikan secara tetap. Kompensasi juga dapat didefinisikan sebagai suatu pemberian penghargaan berupa imbalan atas jasa, kerja keras, perhatian dan keterampilan yang diberikan oleh sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik itu berbentuk *financial* maupun *nonfinancial* (Khair, 2017:6). Sedangkan menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah seluruh pendapatan yang diterima karyawan baik berbentuk uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung yang diberikan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kerja keras dan jasa mereka untuk perusahaan demi tercapainya tujuan dari perusahaan.

2. Tujuan Kompensasi

Kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut. Menurut Hasibuan (2016) tujuan dari pemberian kompensasi adalah sebagai berikut.

a) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin maka karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan- peraturan yang berlaku.

g) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

3. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016) jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan tidak langsung (*indirect compensation*), yaitu sebagai berikut.

1) Kompensasi langsung diantaranya:

- a) Gaji pokok yang merupakan kompensasi yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
- b) Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai harian dengan pedoman perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.
- c) Upah intensif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas standar.

2) Kompensasi tidak langsung, diantaranya:

a) Tunjangan karyawan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit liburan, hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan dan program pensiun

b) Tunjangan jabatan

Tunjangan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2016) antara lain sebagai berikut.

a) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

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

b) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

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

c) Serikat buruh/organisasi karyawan

Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak

kuat dan kurang berpengaruh maka kompensasi relatif kecil.

d) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktifitas kerjanya buruk, maka kompensasinya kecil.

e) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak semena-mena menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

f) Biaya hidup/cost of living

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

g) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

h) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

i) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju, maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju, maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak pengangguran.

j) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

5. Fungsi Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin (2010:188) mengemukakan fungsi pemberian kompensasi yaitu:

- a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

- b) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan efisien dan seefektif mungkin.
- c) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

6. Indikator Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang. Adapun indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2015:445) yaitu sebagai berikut.

- a) Gaji atau upah yaitu
Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- b) Insentif yaitu tambahan penghasilan atas keberhasilan karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan.
- c) Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian
- d) Fasilitas
Fasilitas adalah program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja

2.1.5 Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2009). Menurut Sudaryo, dkk. (2018) lingkungan kerja fisik adalah kondisi tempat yang berpengaruh baik secara langsung atau tidak langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan aktivitas atau pekerjaannya untuk mencapai tujuan atau target perusahaan. Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keadaan yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugasnya.

2. Kategori Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu sebagai berikut.

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Adapun yang menjadi indikator dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009) adalah sebagai berikut.

a) Penerangan

Cahaya atau penerangan mempunyai manfaat yang besar bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya cahaya atau penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan mata. Selain itu cahaya atau penerangan yang kurang jelas akan mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat mengganggu proses kerja pada perusahaan.

b) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

c) Kebisingan

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Dalam melaksanakan pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produksi kerja meningkat. Apabila produksi meningkat, maka kinerja karyawan meningkat pula.

d) Penggunaan Warna

Warna ruangan memiliki pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

e) Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja didalamnya. Barang-barang yang diperlakukan dalam ruangan kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Ruang kerja hendaknya didesain sedemikian rupa

sehingga memberikan kesan nyaman dan aman bagi para karyawan.

f) **Keamanan Bekerja**

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa hanya diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila seluruh elemen yang ada di perusahaan secara bahu membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (Satpam).

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Berikut ini adalah hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya:

1. Penelitian Zool Ilham, Andi Rasyid Pananrangi dan Syamsul Bahri pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Asn Di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan sebanyak 96 sampel sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan

menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Artinya semakin efektif kepemimpinan, maka semangat kerja akan semakin meningkat pula. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada lokasi, jumlah sample dan waktu penelitian.

2. Penelitian Mariya Ulfah, Adam Idris dan Daud Kondorura pada tahun 2018 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Camat Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan sebanyak 53 sampel sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasi pearson product moment, korelasi parsial, regresi linear berganda, kecermatan prediksi, koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap semangat kerja di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.

Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada lokasi, jumlah sample dan waktu penelitian

3. Penelitian I Putu Santika dan Ni Luh Sili Antari pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 197 orang, namun sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 50% dari populasi yaitu sebanyak 99 sampel sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode statistik deskriptif dan metode statistik inferensial. Analisis statistik diferensial dilakukan uji hipotesis penelitian dengan menggunakan *path analysis* (analisis jalur). Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan semangat kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada lokasi, jumlah sample dan waktu penelitian.
4. Penelitian I Komang Oka Permadi, I Kadek Bagiana dan Ni Kadek Nonik Rasminingsih pada tahun 2022 dengan judul *How Work Motivation Mediates the Relationship Between Leadership and Employee Morale*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

seluruh populasi karyawan sebanyak 32 sampel sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur untuk menguji hipotesis, dan SmartPLS versi 3.2.9 digunakan untuk menguji data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik seorang atasan dalam memimpin dan mengarahkan bawahannya, maka semangat kerja bawahannya akan meningkat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada lokasi, jumlah sample dan waktu penelitian.

5. Penelitian Sri Langgeng Ratnasari dan Gandhi Sutjahjo pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan sebanyak 76 sampel sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan alat uji statistik SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif secara parsial mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.

Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada lokasi, jumlah sample dan waktu penelitian.

6. Penelitian I Gde Made Kusuma Jaya, I Gde Adnyana Sudibya dan I Nyoman Sudharma pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan sebanyak 85 sampel sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah multiple regression analysis, uji kelayakan model dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Hal ini bermakna bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan pegawai, maka semangat kerja pegawai semakin meningkat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada lokasi, jumlah sample dan waktu penelitian.
7. Penelitian Diah Ayu Anggrahini, Maria Magdalena Minarsih dan Tiara Nove Ria pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Reward, Punishment dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja (Studi Kasus PT Semarang Garment). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi dengan jumlah 3.241 orang, namun sampel yang digunakan

dalam penelitian ini hanya sebanyak 97 sampel sebagai responden (pengambilan sampel secara acak). Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan alat bantu SPSS Release 21.0 For Windows. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada lokasi, jumlah sample dan waktu penelitian.

8. Penelitian Dina Wiranti Sipahutar dan Seno Andri pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan sebanyak 54 sampel sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang dilakukan oleh Hotel Dyan Graha Pekanbaru maka semangat kerja karyawan semakin tinggi, begitu sebaliknya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama meneliti

pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada lokasi, jumlah sample dan waktu penelitian.

9. Penelitian Hendri Sembiring pada tahun 2019 dengan judul *Effect of Compensation and Organizational Culture on Spirit of Work and Its Impact on Employee Performance at PT Mopoli Raya Medan*. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 50 sampel sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur setelah memenuhi uji asumsi klasik, uji t dan uji f. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada lokasi, jumlah sample dan waktu penelitian.
10. Penelitian Rodi Syafrizal pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan sebanyak 32 sampel sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah pengujian regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap variabel semangat kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada lokasi, jumlah sample dan waktu penelitian.

11. Penelitian Pande Wayan Gede Suandana Putra dan I Gusti Made Suwandana pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan sebanyak 83 sampel sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Bappeda Litbang Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja fisik yang di berikan oleh pihak perusahaan, maka semangat kerja pegawai juga akan meningkat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada lokasi, jumlah sample dan waktu penelitian.
12. Penelitian Fikrian Hamdila Pratama, Dewita Suryanti Ningsih dan Arwinence Pramadewi pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial dan Lingkungan Kerja

Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor PT Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan sebanyak 49 sampel sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan regresi linear berganda, dalam menganalisis data yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan bantuan program SPSS 21.0 for Windows. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada lokasi, jumlah sample dan waktu penelitian.

13. Penelitian I Putu Santika dan Ni Luh Sili Antari pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 197 orang, namun sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 50% dari populasi yaitu sebanyak 99 sampel sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode statistik deskriptif dan metode statistik inferensial. Analisis statistik diferensial dilakukan uji hipotesis penelitian dengan menggunakan *path analysis*

(analisis jalur). Hasil dari penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang semakin kondusif juga mampu meningkatkan semangat kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada lokasi, jumlah sample dan waktu penelitian.

14. Penelitian Tengku Azliani, Hasan Basri Tarmizi dan Elisabeth Siahaan pada tahun 2022 dengan judul *The Effect of Employee Placement and Work Environment Through Work Spirit on ASN Performance at BAPPEDA Aceh Tamiang District*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan sebanyak 60 sampel sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis jalur menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di BAPPEDA Kabupaten Aceh Tamiang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada lokasi, jumlah sample dan waktu penelitian.

15. Penelitian Fahrul Rozi pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus: Pt Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 71 sampel sebagai responden Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja lingkungan kerja bernilai negatif terhadap semangat kerja bagi PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Supermarket Brastagi Medan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada lokasi, jumlah sample dan waktu penelitian.

