

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keadaan dunia usaha yang semakin maju dan berkembang dengan sangat cepat menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan keunggulan bersaing terhadap semua kompetitornya. Salah satu faktor penting dalam menciptakan keunggulan dalam bersaing adalah melalui pendayagunaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia pada masa kini menjadi tren terhadap keunggulan bersaing dalam memasuki era globalisasi, persaingan antar perusahaan yang semakin berat sehingga perusahaan dituntut lebih memperhatikan pengelolaan dan pengembangan kegiatan sumber daya manusia agar lebih efisien dan produktif di semua tingkatan mulai dari staf hingga manajer. Sumber daya yang unggul diperlukan disetiap sektor bisnis termasuk lembaga keuangan yang memiliki persaingan sangat ketat.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Benjamin dkk., 2017:1). Menurut Mangkunegara (Kurniawati, 2018) sumber daya manusia memegang peranan penting bagi perusahaan, karena kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Selanjutnya menurut Amstrong (Prasogo & Safitri, 2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi salah satu investasi paling penting dalam sebuah perusahaan sehingga harus

dikelola dan diatur dengan baik agar mampu menjadi sumber yang signifikan bagi keunggulan yang memberikan kemajuan bagi organisasi.

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dapat dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi (Benjamin dkk., 2017:11). Manajemen sumber daya manusia mencakup hal-hal yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik dalam perusahaan skala besar maupun kecil (Susan, 2019). Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di suatu organisasi (Hanafi, 2020).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi kemajuan perusahaan, semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit untuk dicapai dan juga hasil yang diterima tidak sesuai dengan keinginan perusahaan (Ahmad & Thamrin, 2021). Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu (Sinambela, 2016:480). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam

rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja karyawan menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi (Santoso, 2017:50). Menurut Nasir et al., (2021) menyatakan semakin baik kinerja seorang karyawan maka semakin meningkat produktifitas perusahaan tersebut, semakin buruk kinerja seorang karyawan maka produktifitas perusahaan akan menurun. Menurut Aisah & Wardani, (2020) kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya Dewi, (2021) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Sebuah perusahaan, baik perusahaan kecil maupun besar diatur yang oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka dengan sukarela menyumbangkan kemampuan secara maksimal demi pencapaian tujuan kelompok yang telah dikehendaki. Menurut Siagian (2018:201) kepemimpinan adalah ilmu yang mendalami mengenai bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Luthans (2018:57) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu interaksi antar anggota suatu kelompok, dimana pemimpin merupakan agen perubahan dan merupakan orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu perusahaan ingin sukses. Terlebih lagi karyawan yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berhasil tidaknya perusahaan di dalam pencapaian tujuannya tidak terlepas dari peranan pimpinan di dalam melaksanakan fungsi perusahaan. Selain itu juga tergantung kepada pimpinan dalam mengkoordinir semua fungsi perusahaan tersebut agar dapat berjalan dengan baik (Rivai, 2017:53). Mengingat faktor manusia merupakan salah satu faktor penentu dalam melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan dan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah keterampilan praktis yang mencakup kemampuan seseorang atau organisasi untuk memimpin atau membimbing orang lain, tim, organisasi, dan perusahaan, kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi dan memberikan arahan kepada karyawan, terlebih lagi ketika sistem terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan karyawan (Andrysyah et al., 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Manurung & Prana, (2020), Bowo & Wahyuni, (2020), Rosalina & Wati, (2020), Ahmad & Thamrin, (2021), Aisah & Wardani, (2020) dan Andrysyah et al., (2020) memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat penelitian dengan hasil yang berbeda yang dilakukan oleh Panjaitan, (2017) yang mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dari penelitian yang telah dilakukan selama ini belum menghasilkan simpulan yang konsisten.

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan

dapat menurunkan kinerja karyawan (Nurjanah, 2017). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Amrizal, 2018). Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Sofyandi (2018:38) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Menurut Sedarmayanti (2017:9) tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung (Budianto & Katini, 2019:104).

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Daulay (2021) dan Juliani (2021) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yasa (2018), Dewi dan Anik (2018), Prastiwi (2016), Nia dan Mudiantono (2016) dalam penelitiannya menemukan jika lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Namun terdapat penelitian

dengan hasil yang berbeda yang dilakukan oleh Safira (2020) yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dari penelitian yang telah dilakukan selama ini belum menghasilkan simpulan yang konsisten.

Selain lingkungan kerja fisik hal yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu semangat kerja. Semangat kerja karyawan merupakan salah satu indikator untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2018:152) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. (Tohardi, 2017:427). Semangat kerja dapat dikatakan sebagai suatu reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias, dan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih baik (Novianingsih, 2018). Menurut Nitisemito (2018:77), semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski gairah kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hafiz dkk, (2019) memperoleh hasil bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2020) dan Pratama dan Wardani (2017) mendapatkan hasil bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat penelitian dengan hasil yang berbeda yang dilakukan oleh Dito, (2019) yang mendapatkan

hasil bahwa semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dari penelitian yang telah dilakukan selama ini belum menghasilkan simpulan yang konsisten.

Kemajuan disuatu Negara dapat diukur dengan tingkat pertumbuhan ekonominya. Negara yang memiliki tingkat pertumbuhan ekonomi yang baik, tidak terlepas dari peran lembaga keuangan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Gatot Subroto Denpasar, yang merupakan salah satu lembaga keuangan yang bergerak dibidang penyaluran dana dan penghimpunan dana. PT Bank Rakyat Indonesia Unit Gatot Subroto Denpasar memiliki karyawan yang berjumlah 31 orang dan mempunyai Visi yaitu menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah serta mempunyai Misi yaitu melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat, memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan melaksanakan praktek *good corporate governance*, memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti menemukan fenomena yang menarik untuk diteliti pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Gatot Subroto Denpasar, sesuai dengan Visi dan Misi PT Bank Rakyat Indonesia Unit Gatot Subroto Denpasar sebagai lembaga keuangan harus dapat memberikan kepuasan kepada para nasabah melalui pelayanan prima (*excellent service*) serta keramah tamahan sehingga akan terjalin hubungan yang baik

antara PT Bank Rakyat Indonesia Unit Gatot Subroto Denpasar dengan nasabah. Namun peneliti menemukan banyaknya *complaint* dari para nasabah terkait pelayanan yang diberikan. Selengkapnya mengenai *complaint* pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Gatot Subroto Denpasar dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
***Complaint* Nasabah PT. Bank Rakyat Indonesia**
Unit Gatot Subroto Denpasar

Tahun	Keluhan
2020	Menunggu teller sangat lama dan pelayanan lambat
	Pelayanan harus lebih ditingkatkan lagi terutama nasabah lansia
2021	CS hanya satu dan tidak melayani dengan baik
	Pelayanan tidak cepat tanggap tentang masalah dana bantuan untuk UMKM dari pemerintah
	Nasabah banyak tapi CS hanya 1, pelayanan sangat lambat
	Pelayanan sangat lambat tidak seperti cabang lainnya
	Proses satu transaksi sangat lama
2022	Tidak diperbolehkan untuk menunggu di dalam Bank untuk melakukan transaksi
	CS sangat tidak ramah
	Pengajuan kredit dan pencairan kredit sangat lambat
	Saat ingin aktifkan Mbanking tapi hanya diproses sms Banking

Sumber: Ringkasan Ulasan Google BRI Gatot Subroto Timur, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 peneliti mengindikasikan kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Unit Gatot Subroto Denpasar tidak cukup baik. Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara kepada 4 orang karyawan menyatakan bahwa tidak mampu untuk terus menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya, dikarenakan status karyawan saat ini sudah berkeluarga sehingga tidak bisa fokus untuk bekerja, 8 orang karyawan menyatakan ketidakmampuan mereka menghasilkan kinerja yang sesuai standar yang telah ditetapkan, dikarenakan selain status karyawan saat ini sudah berkeluarga serta beban kerja yang terus meningkat, 3 orang karyawan

menyatakan tidak mampu untuk saling bekerjasama dikarenakan status sosial dan tidak adanya rangkulan dari sesama rekan kerja dan pemimpin, 1 orang karyawan menyatakan tidak mampu untuk bertanggungjawab secara penuh didalam pekerjaan dikarenakan banyaknya nasabah tanpa diiringi dengan penambahan karyawan dan 11 karyawan menyatakan kurangnya kemampuan mereka dalam mengatasi setiap masalah yang timbul dan hanya menunggu atasan untuk memberikan solusi atau penyelesaian masalah yang tepat.

Dari hasil wawancara peneliti menemukan salah satu indikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan yaitu kepemimpinan. Sebagian karyawan tidak sepenuhnya patuh terhadap keputusan yang dibuat pemimpin. Hal ini peneliti indikasikan pengaruh pemimpin terbilang kurang. Karyawan juga merasa tidak adanya motivasi oleh pemimpin, seperti pemimpin hanya memberikan semangat kepada beberapa karyawan tidak pernah memberikan *reward* atas hasil kerja karyawan dan karyawan menyatakan pemimpin jarang berinteraksi terhadap karyawan dan pemimpin jarang memberikan solusi untuk menyelesaikan masalah pekerjaan, hubungan antara pimpinan dengan bawahan juga masih kurang baik dan terkesan berjarak, hal ini karena pemimpin jarang berinteraksi dengan bawahannya sehari-hari, serta dalam memberikan pengarahan dengan karyawan melalui *briefing* dinilai kurang jelas dan kurang umpan balik langsung terhadap karyawan. Adanya fenomena ini secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan terhadap organisasi.

Selanjutnya lingkungan kerja fisik di PT Bank Rakyat Indonesia Unit Gatot Subroto Denpasar peneliti indikasikan tidak cukup baik, hal ini

disebabkan tidak adanya ruangan khusus karyawan untuk beristirahat, menurut karyawan *air conditioner* (AC) tidak cukup baik dikarenakan sering terjadi kerusakan, kondisi ruangan pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Gatot Subroto Denpasar yang sempit tidak memudahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan sehari-hari, tidak tersedianya parkir kendaraan yang layak untuk karyawan.

Selain lingkungan kerja fisik faktor semangat kerja juga peneliti indikasikan menjadi penyebab tidak optimalnya kinerja karyawan, hasil wawancara terhadap karyawan yang menyatakan bahwa saat ini mereka tidak selalu bersemangat dalam bekerja, dikarenakan kurang keharmonisan hubungan dengan sesama karyawan dan pemimpin, kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang memadai.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Gatot Subroto Denpasar”**.

1.2 Pokok Permasalahan

Rumusan masalah penelitian didasari oleh latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Gatot Subroto Denpasar?
- 2) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Gatot Subroto Denpasar?

- 3) Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Gatot Subroto Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Gatot Subroto Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Gatot Subroto Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Gatot Subroto Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis
 - a) Bagi Mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini, merupakan kesempatan bagi mahasiswa untuk menerapkan teori-teori yang telah diterima di bangku kuliah ke dalam hal praktis yang ada dalam perusahaan.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran di dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam rangka pengembangan perusahaan di masa yang akan datang.

b) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar dalam penelitian bagi lembaga atau untuk referensi penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Path Goal Theory

Path Goal theory (teori jalur tujuan) dari kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja bawahannya. Teori ini pertama kali diungkapkan oleh Evans (1970) dan House (1971). Teori *path goal* menganut pandangan kepemimpinan sebagai pelayan. Kepemimpinan tidak dipandang sebagai sebuah posisi kekuasaan. Sebaliknya, pemimpin bertindak sebagai pelatih dan fasilitator kepada bawahan mereka. Menurut teori path-goal, efektivitas seorang pemimpin tergantung pada faktor kontingensi (ketidakpastian) lingkungan dan gaya kepemimpinan tertentu (Alanaz et al, 2020).

Dasar dari path goal adalah teori motivasi ekspektansi. Teori awal dari path goal menyatakan bahwa pemimpin efektif adalah pemimpin yang bagus dalam memberikan imbalan pada bawahan dan membuat imbalan tersebut dalam satu kesatuan (contingent) dengan pencapaian bawahan terhadap tujuan spesifik. Secara pokok, teori path-goal dipergunakan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan kerja bawahan. Ada dua faktor situasional yang telah diidentifikasi yaitu sifat personal para bawahan, dan tekanan lingkungan dengan tuntutan-tuntutan yang dihadapi oleh para bawahan. Untuk situasi pertama teori path-goal memberikan penilaian bahwa perilaku pemimpin akan bisa diterima oleh bawahan jika para bawahan melihat perilaku tersebut

merupakan sumber yang segera bisa memberikan kepuasan, atau sebagai suatu instrument bagi kepuasan masa depan. Adapun faktor situasional kedua, path-goal, menyatakan bahwa perilaku pemimpin akan bisa menjadi faktor motivasi terhadap para bawahan, yang diperlukan untuk mengefektifkan pelaksanaan kerja.

Perkembangan awal teori path goal menyebutkan empat gaya perilaku spesifik dari seorang pemimpin meliputi direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pencapaian dan tiga sikap bawahan meliputi kepuasan kerja, penerimaan terhadap pimpinan, dan harapan mengenai hubungan antara usaha kinerja-imbalan. Model kepemimpinan jalur tujuan (path goal) menyatakan pentingnya pengaruh pemimpin terhadap persepsi bawahan mengenai tujuan kerja, tujuan pengembangan diri, dan jalur pencapaian tujuan. Dasar dari model ini adalah teori motivasi eksperimental. Model kepemimpinan ini dipopulerkan oleh Robert House yang berusaha memprediksi ke-efektifan kepemimpinan dalam berbagai situasi.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder (Kasmir, 2015 : 6). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2014 : 10). Oleh

karena itu sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan oleh organisasi. Untuk itu baik karyawan maupun perusahaan perlu memahami pengertian sumber daya manusia dengan baik.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan pemberian kompensasi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki tenaga kerja berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan), individu, masyarakat.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia di kelompokkan menjadi dua yaitu menurut (Rivai dkk, 2013 :16-17):

1) Fungsi-fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia yang mencakup:

a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu. Dengan kata lain mengatur orang-orang yang akan menangani tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan

tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.

c) Pengarahan (*Directing*)

Untuk melakukan kegiatan yang telah direncanakan, agar kehidupan tersebut dapat berjalan dengan efektif diperlukan arahan (*directing*) dari seorang manajer. Dalam suatu organisasi yang besar penagaraha ini tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu.

d) Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana. Disamping itu pengendalian juga dimaksud untuk mencari jalan keluar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan.

2) Fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang mencakup:

a) Pengadaan tenaga (*Recruitment*)

Fungsi recruitment adalah untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat. Sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan.

b) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan sumber daya ini penting searah dengan pengembangan organisasi, dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan berkesinambungan.

c) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan.

d) Integrasi (*Integration*)

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi

2.1.4 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan (Lestari, 2016:36). Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Sinambela, 2016:481), Kinerja juga diartikan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kartini (2017:149) menyatakan bahwa kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut menurut (Widodo, 2017:77):

- a) Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan / pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
 - b) Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
 - c) Supra sarana, yaitu hal-hal hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.
- ## 4) Indikator Kinerja Karyawan.

Berikut ini indikator kinerja karyawan yang akan di jadikan acuan dalam penelitian ini yaitu (Mangkunegara, 2016:61):

- 1) Kuantitas kerja
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- 2) Kualitas dari hasil
Merupakan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- 3) Kerja sama
Merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan rekan

kerja secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik

4) Tanggung jawab

Merupakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

5) Inisiatif

Merupakan kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

2.1.5 Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan (Robbins dan Judge, 2015 : 249). Sedangkan kepemimpinan transformasional menurut Wahjosumidjo (2014:34) dapat diartikan sebagai proses untuk merubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan, serta penghargaan terhadap para bawahan. Menurut Hasibuan (2011:170) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan (Badeni,2013:

2). Kemudian kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki budaya pengikut, serta proses mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungan dengan pekerjaan dalam organisasi (Mulyadi dan Rivai 2015:90)

2) Jenis-Jenis Kepemimpinan

Berikut ini adalah tipe-tipe gaya kepemimpinan menurut (Edison, 2017 : 92) yaitu:

a) Kepemimpinan kharismatik

Pemimpin kharismatik pada umumnya lahir atas pesona, imajinasi, dan inspirasi serta kemunculannya dalam momen yang tepat. Beberapa karakteristik dari pimpinan transformasional adalah:

1. Memiliki strategi yang jelas, yaitu pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan yang besar dan terarah terhadap visi misi dan strategi organisasi serta komunikasi dengan baik kepada anggotanya.
2. Kepedulian, pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasinya, serta kepeduliannya terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja.
3. Merangsang anggota, pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan mengajaknya menghindari hal-hal yang tidak produktif dengan pendekatan yang

menyenangkan, serta anggotanya menerimanya dan menyadari manfaatnya bagi pribadi dan organisasi.

4. Menjaga kekompakan tim, pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota yang ingin mencari simpati pribadi dengan menyudutkan orang lain. Peluang untuk itu tidak ditoleransi. Potensi keretakan tim ia satukan dan sinergikan menjadi kekuatan yang luar biasa dan harmonis.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan, pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan kearah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

b) Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya secara pribadi, tapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri pengikut maupun organisasi mereka.

c) Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional banyak menekankan aspek-aspek non pribadi dari kinerja, seperti rencana, jadwal dan anggaran. Mereka memiliki rasa komitmen terhadap organisasi dan memenuhi nilai-nilai organisasi. Karakteristik pemimpin transaksional adalah :

1. Unggul dalam fungsi-fungsi manajemen.
2. Bekerja keras.
3. Bersikap adil dan toleran.

d) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah gaya pemimpin yang menunjukkan perhatian terhadap bawahannya atau para anggotanya.

Karakteristik kepemimpinan partisipatif adalah :

1. Keputusan diambil melalui pertimbangan saran atau diskusi bersama bawahan atau orang lain.
2. Berorientasi pada tujuan dan mendorong pegawai untuk berkinerja tinggi melalui ide-idenya.
3. Luwes dan tidak kaku serta dapat bersinergi dengan bagian-bagian lainnya.

e) Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan ini menganggap dirinya sebagai sosok penting yang selalu bercerita tentang masa depan yang gemilang, meskipun terkadang tidak masuk akal. Bahkan kepemimpinan ini sangat menentang argumentasi dan menganggap bahwa potensi yang dimiliki bawahannya rendah sehingga dipandang tidak mampu berbuat apa-apa.

3) Fungsi Kepemimpinan

Fungsi-fungsi yang dilakukan pemimpin agar kelompok berjalan dengan efektif, adalah sebagai berikut menurut (Handoko 2014:297):

- a) Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task related*) atau pemecahan masalah, menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.
 - b) Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (*group maintenance*) atau sosial, menyangkut segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar, persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan pendapat, dan sebagainya
- 4) Indikator Kepemimpinan

Berikut ini ada beberapa indikator kepemimpinan yaitu menurut Edison, (2017:109):

- a) Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik.
Pemimpin mempunyai strategi yang jelas dan realistis dan anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik
- b) Kepedulian kepada anggota dan lingkungan
Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota dan memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja
- c) Merangsang anggota
Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi
- d) Menjaga kekompakan tim
Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis
- e) Menghargai perbedaan dan keyakinan
Menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan lebih baik.

2.1.6 Lingkungan Kerja Fisik

1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Menurut Sedarmayanti (2017:9) tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Mardiana (2017:11) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

2) Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (Budianto & Katini, 2019:104) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain :

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung

b) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan

a) Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017:21), yaitu:

a) Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik.

b) Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.

c) Suara Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu

perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara rebut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stress karyawan.

d) Penggunaan Warna

Warna ruangan mempunyai 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 mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang.

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 di dalamnya.

f) Keamanan Bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan.

2.1.7 Semangat Kerja

1) Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja dapat dikatakan sebagai suatu reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias, dan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih baik (Novianingsih,

2018:43). Menurut Nitisemito (2018:77), Semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski gairah kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Adanya kepuasan kerja dan semangat kerja yang diberikan kepada karyawan maka diharapkan para karyawan tersebut bisa bekerja lebih baik dan dapat menunjang prestasi kerja. Menurut Sutrisno (2020:151) mendefinisikan prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah performance appraisal.

2) Faktor-Faktor untuk Mengukur Semangat Kerja

Menurut Nitisemito, (2018:80) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah:

a) Absensi

Karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada kerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.

b) Kerja sama

Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja

sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerja sama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu diantara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

c) Kepuasan kerja

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

d) Kedisiplinan

Kedisiplinan 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

3) Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersifat material dan non material yaitu:

a) Gaji atau upah yang cukup

Pemberian upah merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan, upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan pemberian gaji yang cukup kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dari karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

b) Memenuhi kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi mereka juga mempunyai kebutuhan rohani yaitu tempat menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan lain sebagainya.

c) Sesekali perlu menciptakan suasana yang santai

Banyak sekali cara yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan, misalnya dengan mengadakan rekreasi atau berpiknik bersama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan sebagainya.

d) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keahliannya atau keterampilannya masing-masing. Karena kesalahan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal, disamping itu semangat kerja mereka akan menurun.

e) Berikan kesempatan kepada mereka 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.

f) Pemberian insentif yang terarah

Pemberian tambahan penghasilan secara langsung bagi karyawan yang berprestasi sangat efektif untuk mendorong meningkatkan

semangat kerja. Fasilitas yang menyenangkan Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi karyawan seperti kaferia, tempat rekreasi, kamar kecil yang bersih, tempat olahraga dan lain sebagainya (Hasibuan, 2017).

4) Indikator Semangat Kerja

Indikator-indikator semangat kerja karyawan menurut Nitisemito (2018 : 93) yaitu sebagai berikut :

a) Ketaatan terhadap jam kerja.

Merupakan ketaatan karyawan terhadap jam kerja yang seperti: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja

b) Kemauan untuk bekerja sama.

Merupakan kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan atasan dan rekan kerja

c) Ketaatan terhadap ketentuan pelaksanaan pekerjaan.

Merupakan kemampuan karyawan taat terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan

d) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Merupakan kemampuan karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Adanya hasil penelitian sebelumnya yang sangat berarti dan bermanfaat bagi peneliti sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian yaitu diantaranya:

- 1) Rosalina & Wati, (2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil

yang didapat pada penelitian ini adalah: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian dengan yang penulis lakukan saat ini adalah: Penelitian terdahulu menggunakan alat analisis SEM-PLS, Penelitian sekarang menggunakan analisis regresi linier berganda.

- 2) Farida Agustin (2021), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang”. Hasil yang didapat pada penelitian ini adalah: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah: Pada tempat penelitian, dimana penelitian terdahulu melakukan penelitian pada perusahaan yang bergerak di bidang retail dan penelitian ini menggunakan perusahaan Lembaga keuangan
- 3) Frizilia, Fahri, Gunawan dan Hendry, (2021), dalam penelitian yang berjudul “*The Influence of Leadership Style, Motivation, and Dicipline on Employee Performance At PT. Sumo Internusa Indonesia*”. Hasil yang didapat pada penelitian ini adalah: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian dengan yang penulis lakukan saat ini adalah: Pada tempat penelitian yang digunakan, penelitian terdahulu melakukan penelitian pada perusahaan bergerak pada bidang jasa iklan.
- 4) Pratama dan Wardani (2017), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap

Kinerja Karyawan di Kantor PT PLN (Persero)”. Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada Teknik penentuan sampel yang digunakan, penelitian saat ini menggunakan Teknik penentuan sampel jenuh, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan rumus slovin.

- 5) Susanti dkk (2020), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Executive Village Southlinks Country Club”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Executive Village Southlinks Country Club. Secara simultan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Executive Village Southlinks Country Club. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja fisik. Sedangkan perbedaan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada analisis data yang digunakan, penelitian saat ini menggunakan analisis regresi linear berganda, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan analisis persentase sederhana.
- 6) Gresika dan Trinasari (2021), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Suri Tani Pemuka. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya Organisasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Sedangkan perbedaan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada teknik pengambilan sampel, penelitian saat ini menggunakan sampel jenuh, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan *purposive sampling* dengan suatu pertimbangan tertentu.

- 7) Pratama dan Wardani, (2017), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)”. Hasil penelitian ini menunjukkan kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada analisis data yang digunakan, penelitian saat ini menggunakan analisis regresi linear berganda, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan Structural Equation Modeling (SEM).
- 8) Hafiz dkk., (2021), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gondangwetan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada teknik pengambilan sampel, penelitian saat ini menggunakan sampel jenuh, sedangkan

penelitian sebelumnya menggunakan purposive sampling dengan suatu pertimbangan tertentu.

- 9) Nasution., (2020), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Agrotech Pesticide Industry Medan”. Hasil uji secara serempak menunjukkan bahwa motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada teknik pengambilan sampel, penelitian saat ini menggunakan sampel jenuh, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan purposive sampling dengan suatu pertimbangan tertentu.

