

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah asset yang dimiliki oleh suatu organisasi. Suatu entitas atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam menjalankan bisnisnya dan untuk memenangkan persaingan dengan kompetitor. Tanpa adanya sumber daya manusia pada suatu entitas, maka kegiatan operasional tidak akan dapat berjalan. Sumber daya manusia bisa diibaratkan sebagai penggerak dari roda usaha entitas. Entitas harus dapat melakukan pemberdayaan sumber daya manusia sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang memumpuni (Bani, 2021).

Menurut Rauan dan Tewal (2019) kinerja karyawan merupakan hasil atau kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja ini didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan juga waktu penyelesaian tugas. Karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik ketika semua kebutuhannya terpenuhi terutama dalam menyelesaikan masalah. Menurut Hirarto dan Sartika (2021) kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam maupun luar diri karyawan tersebut. Menurut Rofiliana dan Rofiuddin (2019) faktor yang berasal dari dalam diri karyawan sendiri dapat berupa kecerdasan emosional dan *self leadership*. Sedangkan faktor yang berasal dari luar diri karyawan dapat berasal dari lingkungan kerja fisik (Eka dan Sugiarto, 2022).

Menurut Nan Wangi (2020) lingkungan kerja fisik dapat memberikan dampak kepada kinerja karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi. Aktivitas usaha dalam perusahaan akan didorong oleh lingkungan kerja fisik yang akan menimbulkan motivasi dan semangat kerja karyawan (Fikriyadi dan Iba, 2022). Hal ini dirasa bermanfaat bagi pertumbuhan hidup suatu perusahaan dan akan dapat meningkatkan produktivitas sehingga tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Menurut Amsyari (2018) lingkungan kerja fisik adalah seluruh sarana dan prasarana yang terdapat di sekitar karyawan saat melakukan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja fisik mempunyai dua kategori yaitu yang lingkungan langsung dan lingkungan perantara atau umum. Kedua lingkungan fisik ini sama besarnya mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila lingkungan umum ini memiliki kondisi yang tidak baik seperti pengaturan layout kantor dan ruang kerja yang berantakan maka akan mengurangi semangat kerja karyawan. Begitu pula dengan lingkungan perantara seperti suhu udara panas, kebersihan tidak terjaga, dan sebagainya dapat menurunkan kondisi fisik dan kondisi mental karyawan. Indikasi penurunan kondisi fisik dapat berupa kelelahan, kelesuan kerja, gangguan kesehatan atau sakit, akibat kerja bahkan kecelakaan kerja. Menurut Rauf (2019) Selain dari faktor eksternal berupa lingkungan kerja fisik, faktor internal berupa kecerdasan emosional juga perlu dipertimbangkan.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi dan pengaruh yang manusiawi (Waskito, 2020). Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik diharapkan dapat memiliki kinerja yang baik pula, karena dengan kecerdasan emosional karyawan dapat mengendalikan segala ego dan dapat memahami orang lain sehingga tercipta suasana kerja yang dinamis. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, akan berupaya menciptakan keseimbangan dalam dirinya, dengan mengusahakan kebahagiaan dari dalam dirinya sendiri, dan bisa mengubah pemikiran yang buruk menjadi pemikiran yang dan juga bermanfaat. Hidup mereka akan lebih bahagia karena dapat menyeimbangkan kecerdasan yang ada pada dirinya dan yakin dengan kemampuan yang dimiliki. Hal tersebut diharapkan bisa berdampak pada maksimalnya kinerja karyawan di dalam perusahaanya. Membangun dan menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam kecerdasan emosional merupakan salah satu langkah penting untuk mengembangkan keunggulan kompetitif dalam mencapai target atau tujuan sebuah instansi dalam upaya pemberdayaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Borman dan Westi, 2021)

Penelitian Putra, dkk., (2022) mengatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80 persen dari faktor penentu kesuksesan seseorang sedangkan 20 persen yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*). Kecerdasan emosional tersebut antara lain meliputi rasa empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, kemampuan mengelola diri sendiri,

kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan menyelesaikan masalah antar pribadi, membina hubungan dengan orang lain, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Selain faktor internal berupa kecerdasan emosional, faktor internal lain yang mempengaruhi adalah *self leadership* (Sustiyatik, dkk., 2019).

Menurut Dewi, dkk., (2021) *self leadership* merupakan pemahaman dalam mempengaruhi diri yang cenderung mengarahkan seseorang terhadap kemampuan berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. *Self leadership* penting dimiliki oleh karyawan. *Self leadership* (kepemimpinan diri) menuntut dapat mengelola dan mengatur diri sendiri sebelum mengelola dan mengatur orang lain. Setiap orang memerlukan kemampuan untuk memimpin dirinya sendiri, agar sukses dalam menjalankan perannya. Seseorang terlebih dahulu harus memiliki *self leadership* yang kuat untuk nantinya dapat mampu mengatur diri sendiri terlebih dahulu dalam menyelesaikan tugas sebelum nantinya dapat mengatur orang lain (Rachmawati. *et al.*, 2019). Kemampuan memimpin diri sendiri modal menentukan dalam meningkatkan kinerjanya sesuai peran, tugas, dan tanggungjawabnya sebagai karyawan dan untuk membantu karyawan dapat dilakukan dengan cara pemberian pedoman dan petunjuk, penyusunan sasaran sendiri, penghargaan secara alami dan dengan pikiran yang positif. Hanya sedikit individu di dalam masyarakat yang memiliki peluang untuk mampu mengembangkan dirinya menjadi *self leadership*.

The Vira Boutique Hotel and Suites Bali merupakan hotel bintang 4 yang berdiri pada tahun 2004. The Vira Boutique Hotel and Suites Bali memiliki 56 kamar dengan menghadirkan fasilitas yang ada dalam kamar seperti televisi, word desk, AC, snack bar, dan kamar mandi yang bersih. Fasilitas lainnya yaitu kolam berenang, kawasan bebas-rokok, lobby lounge, meeting room, lapangan parkir, The Vira Transport, dan Restaurant.

Menurut Kolonio, dkk., (2019) salah satu bisnis usaha yang memerlukan kinerja karyawan yang berkualitas adalah bisnis perhotelan. Karyawan wajah pertama bagi usaha perhotelan. Tujuan utama dari bisnis perhotelan adalah memberikan kepuasan terbaik kepada wisatawan yang menginap. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin banyak wisatawan yang akan merasakan kepuasan pelayanan dalam menginap (Anggraini, dkk., 2021). Begitu juga sebaliknya semakin rendah kinerja karyawan maka semakin buruk pelayanan yang akan dirasakan oleh wisatawan yang menginap (Nursiti dan Fedrick, 2018).

Berdasarkan hasil observasi awal pada The Vira Boutique and Suites Bali Dimana saat ini yang masih menjadi masalah di The Vira Boutique Hotel and Suites Bali adalah kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diharapkan sehingga menyebabkan ketidakefektifan pelayanan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun data tingkat persentase hunian The Vira Boutique Hotel and Suites Bali selama tahun 2020 dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Persentase Hunian The Vira Boutique Hotel and Suites Bali
Tahun 2020

No	Bulan	Persentase Hunian (%)
1	Januari	61,91
2	Februari	64,80
3	Maret	59,16
4	April	71,88
5	Mei	69,35
6	Juni	90,32
7	Juli	87,72
8	Agustus	92,98
9	September	92,40
10	Oktober	91,61
11	November	74,33
12	Desember	77,79

Sumber : The Vira Boutique Hotel and Suites Bali, 2022

Dapat dilihat dari tabel 1.1 bahwa The Vira Boutique Hotel and Suites Bali mengalami peningkatan dan penurunan dalam setiap bulan dan beberapa bulannya. Dapat dilihat juga pada 3 bulan terakhir yaitu September, Oktober dan November 2020, terjadi penurunan persentase tingkat hunian. Naik turunnya jumlah wisatawan disebabkan oleh meningkatnya intensitas persaingan dengan perhotelan sejenis dan sikap wisatawan yang selalu mengalami perubahan dengan bertambahnya pengetahuan wisatawan terhadap mutu dan pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan data hunian diatas setelah dilakukan observasi dan wawancara kepada HRD The Vira Boutique Hotel and Suites Bali terlihat bahwa kinerja karyawan masih ditemukan permasalahan, permasalahan tersebut terlihat pada kehadiran karyawan yang dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan
The Vira Boutique and Suites Bali
Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Absensi (Hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	$D = B \times C$	E	$F = E/D$
Januari	55	29	1595	49	3,07%
Februari	55	26	1430	53	3,71%
Maret	55	29	1595	42	2,63%
April	55	28	1540	48	3,12%
Mei	55	29	1595	55	3,45%
Juni	55	28	1540	50	3,25%
Juli	55	29	1595	47	2,95%
Agustus	55	29	1595	47	2,95%
September	55	28	1540	55	3,57%
Oktober	55	29	1595	45	2,82%
November	55	28	1540	53	3,44%
Desember	55	29	1595	55	3,45%
Jumlah					38,40%
Rata-Rata					3,20%

Sumber: The Vira Boutique and Suites Bali, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan di The Vira Boutique and Suites Bali pada periode tahun 2021 berfluktuasi setiap bulannya, dimana rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 3.20%. Hal ini berarti tingkat absensi karyawan cenderung tinggi, karena tingkat absensi yang wajar (normal) berada di bawah 3%, di atas 3-10% dianggap tinggi (Listiani, *et al.*, 2019). Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pihak manajemen The Vira Boutique and Suites Bali, masih banyak karyawan yang mengambil cuti lebih dari yang ditentukan pada Standar Operasional Prosedur (SOP). Pada SOP (Standar Operasional

Prosedur) dijelaskan bahwa karyawan mendapat libur 2 hari setiap bulannya namun masih ada yang mengambil libur diluar ketentuan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terlihat bahwa berkaitan dengan *self leadership* ternyata pada karyawan The Vira Boutique and Suites Bali belum mampu mengembangkan potensi diri terlihat dari karyawan yang tidak bekerja dengan sepenuh jiwa dan tidak berusaha menjadi teladan pada karyawan lain.

Menurut Sugiyono (2018), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik dimana terdapat masalah lingkungan kerja yang ditemukan peneliti yaitu pada ruang kerja karyawan masih berantakan banyak file yang tidak rapi suara bising dan *layout* ruangan yang tidak rapi. Selain itu ditemukan bahwa tempat istirahat untuk pegawai dibagian *housekeeping* dan *public area* masih belum layak. Sehingga ini dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman.

Adapun Jumlah karyawan yang bekerja di The Vira Boutique Hotel and Suites Bali saat ini berjumlah 55 karyawan. Masing masing karyawan tentunya memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda beda. Berikut adalah jabatan dan tingkat pendidikan karyawan The Vira Boutique Hotel and Suites Bali:

Tabel 1.3
Tingkat Jabatan dan Pendidikan Karyawan
The Vira Boutique Hotel and Suites Bali
Tahun 2021

No	Jabatan	Pendidikan			Jumlah (Orang)
		S1-S2 (Orang)	D1-D2 (Orang)	SMA/SMK (Orang)	
1	General Manager	1	-	-	1
2	Human Relation Development	1	-	-	1
3	Sales and Marketing	2	2	-	4
4	Accounting and General	-	1	-	1
5	Assistant Chief Accounting	1	-	-	1
6	Cost Controller	1	-	-	1
7	Purchasing	-	1	-	1
8	Receiving Staff	-	1	-	1
9	General Cashier	1	-	-	1
10	Engineering	2	3	-	5
11	Staff (<i>Housekeeping food and beverages, front office</i>)	5	23	8	36
12	Security	-	-	2	2
	Jumlah	14	31	10	55

Sumber: The Vira Boutique Hotel and Suites Bali, 2022

Pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja pada The Vira Boutique Hotel and Suites Bali memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap individu memiliki karakteristik dan kecerdasan yang berbeda yang dimana mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, selain ditemukan masalah dari faktor eksternal yang berupa lingkungan kerja fisik, ternyata terdapat pula masalah dari faktor internal yaitu kecerdasan emosional karyawan. Karyawan yang berhadapan langsung dengan pegawai seperti bagian *Front Office* dan *Food & Beverage* akan cenderung mendapatkan komplain dari tamu yang menginap

sehingga dapat mengurangi target perusahaan. Adapun data yang didapatkan mengenai jumlah keluhan tamu yang menginap di hotel adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Data Klasifikasi Frekuensi Ulasan Mengenai Keluhan Tamu
Terhadap Pelayanan Front Office
Periode 2018-2022

Tahun	Data Klasifikasi Keluhan Tamu		Total Orang	Frekuensi (%)
	<i>Poor</i> (Orang)	<i>Terrible</i> (Orang)		
2018	1	5	6	17%
2019	4	6	10	28%
2020	10	7	17	49%
2021	-	2	2	6%
2022	5	7	11	38%
Total Orang	20	27	46	138%

Sumber: The Vira Boutique Hotel and Suites Bali, 2022

Dari hasil data observasi ditemukan masih banyak karyawan yang belum dapat menjaga emosinya dengan baik ketika menangani komplain. Dari beberapa temuan oleh pihak manajemen, terlihat bahwa karyawan belum bisa mengontrol emosinya, khususnya melalui mimik wajah karyawan saat menerima komplain dari pengunjung yang menyebabkan pengunjung hotel menjadi kurang nyaman.

Faktor internal kedua yang menunjukkan adanya masalah pada karyawan adalah *self leadership* (Sustiyatik, dkk., 2019). Kemampuan *self leadership* sangat diperlukan bagi semua karyawan agar dapat menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada karyawan The Vira Boutique and Suites Bali ditemukan karyawan yang belum mampu memimpin diri sendiri dalam hal menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan belum bisa mengatur dan mempergunakan

waktu dengan baik dalam hal menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang berkaitan tentang ketidakefektifan kinerja karyawan dalam memberikan mutu dan pelayanan terhadap wisatawan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kecerdasan Emosional dan *Self Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Vira Boutique Hotel and Suites Bali”**.

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk kepada latar belakang penelitian yang telah dipaparkan diatas. Maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada The Vira Boutique Hotel and Suites Bali?
2. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada The Vira Boutique Hotel and Suites Bali?
3. Bagaimanakah pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan pada The Vira Boutique Hotel and Suites Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian disusun sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada The Vira Boutique Hotel and Suites Bali.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada The Vira Boutique Hotel and Suites Bali.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan pada The Vira Boutique Hotel and Suites Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi seluruh pembaca yang dapat diklasifikasikan menjadi:

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman tentang pentingnya pengaruh lingkungan kerja fisik, kecerdasan emosional dan *self leadership* serta sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari pada saat di bangku perkuliahan.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk lebih mengerti bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, kecerdasan emosional dan *self leadership* terhadap kinerja sumber daya manusia pada The Vira Boutique Hotel and Suites Bali.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pada landasan teori akan dijelaskan berbagai teori mengenai variable yang bersangkutan dalam penelitian ini. Beberapa penjelasan teori sebagai berikut:

2.1.1 Teori Resource Based View (RBV)

Teori *Resource-Based View* (RBV) yang dipelopori pertama kali oleh Wernerfelt (1984), memandang bahwa sumber daya dan kemampuan perusahaan penting bagi perusahaan karena merupakan pokok atau dasar dari kemampuan daya saing serta kinerja perusahaan. Teori ini berpandangan bahwa sumber daya internal lebih penting bagi perusahaan dalam mempertahankan keunggulan kompetitif. Setiap perusahaan berusaha untuk memiliki keunggulan kompetitif sebagai sebuah kekuatan agar mampu bertahan dalam dunia bisnis. Keunggulan kompetitif dibangun dengan melibatkan kemampuan untuk memanfaatkan kompetensi khusus. Kompetensi khusus (*distinctive competencies*) didefinisikan sebagai kekuatan perusahaan yang tidak dapat dengan mudah ditandingi atau ditiru oleh pesaing.

Kompetensi karyawan merupakan salah satu sumber daya yang tergolong ke dalam sumber daya *intangibile* (tidak berwujud) yang dapat membantu perusahaan mencapai kinerja organisasi yang lebih baik, serta memiliki keunggulan kompetitif berkelanjutan. Menurut Barney (2019)

keunggulan bersaing berkelanjutan tidak bisa dicapai perusahaan apabila sumber daya bisa didistribusikan ke berbagai perusahaan dan memiliki mobilitas tinggi dalam satu industri atau kelompok. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kompetensi merupakan salah satu bagian dari konsep RBV memiliki hubungan antara sumberdaya yang dimiliki perusahaan dan kapabilitas dalam mengelola sumberdaya untuk mencapai kinerja unggul.

Berdasarkan teori *Resource Based View Theory* (RBV) kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam diri karyawan serta dari lingkungan sekitar. Kualitas karyawan akan membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dan menumbuhkan komitmen sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Pada akhirnya dengan kompetensi, komitmen dan kinerja karyawan yang baik, maka kinerja organisasi secara langsung juga dapat menjadi lebih baik.

Teori *Resource Based View* (RBV) relevan dalam menjelaskan variabel dalam penelitian ini. Seperti yang dikatakan dalam teori ini bahwa kinerja dari suatu entitas sangat tergantung pada kualitas karyawannya. Kualitas karyawan akan menunjang dari pelaksanaan kerja dari karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja usaha yang baik nantinya. Sehingga apabila dilihat secara langsung teori *Resource Based View* (RBV) berhubungan dengan kinerja karyawan yang kemudian berdampak pada kinerja hotel.

Dikarenakan teori *Resource Based View* (RBV) ini berhubungan dengan kualitas karyawan, maka sangat terkait dengan faktor-faktor yang dapat membangun dan berdampak kepada kualitas karyawan. Suatu organisasi harus memperhatikan faktor-faktor sehingga dapat membangun karyawan yang

berkualitas. Apabila dilihat dari penelitian ini maka variabel lingkungan kerja, kecerdasan emosional, dan *self leadership* harus diperhatikan oleh entitas dan juga diri karyawan masing-masing.

Berdasarkan implikasi teori RBV, lingkungan kerja akan mampu berdampak kepada kualitas karyawan karena semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin nyaman karyawan bekerja dan akan berdampak langsung kepada kinerja karyawan. Kecerdasan emosional dan *self leadership* yang merupakan faktor internal dari karyawan harus diperhatikan dalam membangun kinerja karyawan. Teori RBV menjelaskan semakin baik kualitas karyawan dari segi faktor internal yaitu dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan *self leadership* maka semakin meningkat pula kualitas pelayanan dan berimplikasi pada kinerja karyawan hotel.

2.1.2 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Landasan yang sangat penting dalam suatu perusahaan tentunya ialah kinerja. Suatu perusahaan didirikan tentunya mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi ialah kinerja karyawan. Dengan adanya kinerja yang baik akan menghasilkan suatu pekerjaan secara maksimal. Tidak adanya kinerja akan menyebabkan tidak tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Abdurrahman (2019) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan, agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai

dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada berjalan dengan baik atau tidaknya suatu perusahaan serta mutu dan pelayanan dari perusahaan. Gordon (2018), kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal.

Menurut Prawirosentono (2018), kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkut-paut secara legal, melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dipertegas oleh Menurut Wirawan, *et al.*, (2018), kinerja adalah suatu fungsi dari kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sehingga memiliki hasil dengan tingkat kemampuan tertentu dalam pekerjaan tersebut. Kasmir (2018) mengatakan kinerja adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Susita, *et al.*, (2020), kinerja adalah prestasi yang dihasilkan oleh karyawan yang memanfaatkan kemahiran serta

kecakapannya untuk memenuhi tugas dan kewajiban sesuai dengan rancangan kerja organisasi yang dapat mempengaruhi kualitas dari sebuah organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan mencapai suatu target tugas yang telah diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu, dimana tentunya memberikan hasil yang maksimal serta sejalan dengan tujuan perusahaan. Dengan begitu karyawan akan memberikan kontribusi yang besar bagi suatu perusahaan.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan ditentukan oleh faktor- faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2018) yaitu:

a. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-

kebiasaan atau norma- norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

j. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

Kemungkinan besar kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi perusahaan memberikan peralatan yang kuno dan kurang baiknya lingkungan sekitar karyawan bekerja. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja.

3. Indikator Kinerja

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan dibutuhkan ukuran yang membantu penilaian lebih mudah dilakukan. (Indahingwati dan Nugroho, 2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama. Indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kuantitas

Pekerjaan mengacu pada jumlah target hasil yang dilakukan oleh pekerja dalam satu jam kerja, serta melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah ketentuan aktivitas yang harus diselesaikan

b. Kualitas

Pekerjaan yang mana fokus pada pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan atau persyaratan yang diberikan

c. Waktu

Merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.

d. Kehadiran

Kehadiran merujuk pada datang pada waktunya dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ada atau telah ditentukan

e. Kerja sama

Kerja sama yang mana dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan beberapa orang dalam jenis pekerjaan tertentu .

2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Mulyadi (2019) lingkungan kerja fisik adalah seluruh sarana dan prasarana yang terdapat di sekitar karyawan saat melakukan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi pekerjaan tersebut. Simamora (2019) menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai untuk bekerja. lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif, pegawai akan terdorong untuk bekerja dengan baik, namun sebaliknya kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik berdampak pula kurang baik terhadap kinerja pegawai, pegawai yang merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dan ketidaktersedianya fasilitas kerja yang memadai cenderung menurunkan kinerja karyawan (Pratama, 2020). Nitisemito (2018), lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna udara, dan suara. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Menurut Pawirosumarto (2019) lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja fisik berupa ruang, tata letak fisik, tingkat kebisingan, peralatan dalam tempat kerja, material dalam tempat kerja bagi karyawan yang bekerja dan tentunya meningkatkan kualitas karyawan. Khristanto (2018) lingkungan kerja fisik adalah suasana di sekitar tenaga kerja (tempat bekerja) dan dapat mempengaruhi tenaga kerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Nurtjahjono (2019)

lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para karyawan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan mengerjakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya. Hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Budianto dan Katini (2018), lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik.

Dengan beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Yang menjadi Indikator lingkungan kerja menurut Gie (2020) sebagai berikut:

a. Penerangan/cahaya

Cahaya penerangan yang cukup baik dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, sedikit membuat kesalahan, dan matanya tidak lekaslelah. Banyak ketidakberesan pekerjaan kantor disebabkan penerangan yang buruk, misalnya ruang terlampau gelap atau pegawai harus bekerja dibawah penerangan yang menyilaukan.

b. Udara

Ruangan kerja karyawan membutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan

kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Suara

Untuk mengatasi faktor suara yang sering mengurangi efisiensi kerja para pegawai hendaknya diperhatikan letak alat-alat gaduh. Usaha lain yang dapat dijalankan dalam kamar yang memakai alat-alat gaduh ialah pada langit-langit atau dindingnya dipakai lapisan-lapisan pereras suara.

d. Warna

Warna mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam suatu kantor, selain itu warna dapat memberikan pengaruh dalam memperbesar efisiensi kerja pegawai dengan menggunakan warna yang cocok akan mengurangi timbulnya kesilauan yang ditimbulkan oleh adanya sinar atau cahaya yang berlebihan. Penggunaan warna yang tepat akan mengurangi rasa tertekan, lelah, sehingga karyawan merasa bebas dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih lama. Lebih jauh lagi, keadaan

lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

2.1.4 Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Seiring dengan perkembangan jaman yang didukung dengan berkembangnya teknologi dan ilmu pengetahuan, kesuksesan seseorang tidak hanya dapat bergantung pada hal tersebut melainkan kecerdasan emosional seseorang dapat mempengaruhinya. Kecerdasan Emosional pada saat ini dianggap sebagai hal dasar untuk dapat bertahan di dalam lingkungan terutama lingkungan kerja.

Armansyah (2018) menyatakan bahwa kemampuan kecerdasan emosional adalah memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan keterampilan orang lain, serta dapat menggunakan perasaan tersebut untuk menyatukan pikiran dan perilaku. Saat ini kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan pihak lain sangat dibutuhkan oleh setiap orang yang dapat digunakan untuk menunjang kinerjanya, kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan Emotional Intelligence atau kecerdasan emosi. Sebagaimana hasil penelitian oleh Putra, dkk., (2022) menyimpulkan bahwa bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80 persen dari faktor penentu kesuksesan seseorang sedangkan 20 persen yang lain ditentukan oleh IQ (Intelligence Quotient).

Menurut Simbolon (2018), kecerdasan emosional adalah perasaan yang mendorong individu untuk merespon atau bertindak laku terhadap stimulus, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya. Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam membangkitkan emosi diri sendiri atau emosi orang lain dengan menggunakan emosi untuk berfikir dan bertindak dengan membutuhkan waktu, konsentrasi, dan perhatian (Rauf, *et al.*, 2019).

Kecerdasan emosional menuntut seseorang yang memiliki kemampuan dalam mengatur emosinya dengan cara kesadaran terhadap diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan dalam bersosial (Prita, 2018). Kecerdasan emosional adalah kesanggupan seseorang dalam menilai emosi sendiri serta orang lain, mencerna definisi emosi, dan mengendalikan emosi secara terkendali (Ardiansyah dan Sulistiyowati, 2018). Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui, mengerti emosi, bahasa emosional, dan mampu mengelolah emosi diri sendiri dan oranglain (Caruso dan Salovey, 2020). Pendapat dari Goleman (2018) terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga.

Dalam lingkungan keluarga, kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu dikemudian hari. Lingkungan non keluarga

memiliki hal-hal yang terkait yaitu lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosional ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental.

Dengan beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu yang meliputi kemampuan mengenali emosi diri, mengendalikan diri, mampu memotivasi diri, memiliki semangat dan ketekunan, optimis, mampu membina hubungan dengan orang lain, mudah mengenal emosi orang lain serta penuh perhatian. Dengan kata lain kecerdasan emosional berarti bagaimana membangun hubungan yang baik di masyarakat ataupun di perusahaan dengan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan.

2. Indikator Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional dapat diukur dengan beberapa aspek yang ada. Goleman (2018) menjelaskan lima kecakapan dasar dalam Kecerdasan Emosional antara lain :

a. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Kesadaran diri untuk mengetahui apa yang sedang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk mamandu pengambilan keputusan diri sendiri, dan dapat memiliki tolak ukur yang realistis pada kemampuan diri sendiri dengan kepercayaan yang kuat.

b. Pengaturan Diri (*Self Management*)

Pengaturan diri dalam menangani emosi yang tinggi sehingga akan berdampak positif dalam menyelesaikan tugas, peka terhadap isi hati dan menunda kesenangan sebelum mencapai tujuan.

c. Motivasi Diri (*Self Motivation*)

Motivasi merupakan kemampuan menggunakan hasrat setiap saat untuk mengembangkan atau membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif demi tercapainya suatu tujuan perusahaan, mampu bertahan menghadapi suatu kegagalan dan frustrasi yang akan menimpa masing-masing individu di waktu yang tidak dapat di prediksi.

d. Empati (*Empathy*)

Empati merupakan kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan oleh orang lain dan memahami perasaan orang lain yang digunakan untuk menyesuaikan diri dengan baik kepada banyak orang serta menimbulkan hubungan saling percaya pada orang lain

e. Keterampilan Sosial (*Social Skills*)

Keterampilan sosial merupakan kemampuan menciptakan hubungan yang harmonis antar individu, yaitu dengan memberikan respon baik terhadap lawan bicara dan menjaga perilaku serta ucapan ketika berhadapan dengan orang. Mampu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, dapat menjalin hubungan

yang baik dan harmonis dengan orang lain, dapat memimpin dan dapat menyelesaikan perselisihan serta bekerja sama dalam suatu tim.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga.

a. Lingkungan keluarga.

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orangtua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subjek pertama yang perilakunya diidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian anak. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan pada saat anak masih bayi dengan contoh-contoh ekspresi. Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna di kemudian hari, sebagai contoh: melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian, dan sebagainya.

b. Lingkungan non keluarga

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam aktivitas bermain anak seperti bermain peran. Anak berperan sebagai individu di luar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang.

2.1.5 *Self Leadership* (Kepemimpinan Diri)

1. Pengertian *Self Leadership* (Kepemimpinan Diri)

Menurut Donald dan Barus (2020) *self leadership* adalah gabungan dari aspek kognitif yang meliputi proses yang dilakukan untuk mempengaruhi dan memotivasi diri, dan aspek perilaku yang merupakan proses yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengelola perilaku untuk mencapai tujuan yang diharapkan. *Self leadership* melibatkan keteguhan orang mengarahkan diri untuk mencapai motivasi diri dan pengarahannya sendiri yang diperlukan untuk berperilaku dengan cara yang diinginkan. Handayani, dkk., (2018) *self leadership* adalah perilaku tertentu yang dipengaruhi kognitif, motivasi dan strategi berperilaku sehingga membentuk pola pikir seseorang dan perilaku yang lebih efektif dalam kerjanya. Suryaningsih (2019) menjelaskan dalam penelitiannya yang mendapati bahwa *self leadership* memiliki korelasi yang positif dengan kinerja. Blanchard (2019) memaparkan bahwa seseorang terlebih dahulu harus memiliki *self leadership* yang kuat untuk berhasil memimpin orang lain. Asumsi dasar dibalik *self leadership* adalah bahwa individu dikatakan bertanggung jawab, dapat dan mampu membangun dan mengembangkan inisiatif, bila tanpa ada tekanan dari atas dan pihak eksternal, tetap terbangun kesadaran untuk melakukannya. Mereka dapat memantau dan mengendalikan perilakunya sendiri. *Self leadership* adalah sifat kepemimpinan diri untuk membuatnya berhasil dalam memimpin. *Self leadership* akan berhasil dengan mensyukuri kekuatan - kekuatan yang dimiliki. Tanda kesyukuran terhadap kekuatan diri yang dimiliki untuk mencapai tujuan membutuhkan dukungan dari potensi diri dengan jalan membuat tujuan

yang jelas, menciptakan rencana tindakan, menunjukkan cara melakukan tujuan, memperjelas peran, membuat jadwal waktu, menetapkan prioritas serta mengawasi dan mengevaluasi pekerjaan serta memberikan masukan.

Self leadership memainkan peran kunci dalam pencapaian tujuan organisasi (Perez dan Iqbal, 2018). Menurut Manz, *et al.*, (2018) *selfleadership* adalah sebagai proses mempengaruhi diri sendiri melalui suatu tindakan yang mampu dilakukan orang tersebut dan mencapai suatu arah diri serta motivasi diri yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. *Self leadership* adalah suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Desak, *et al.*, 2019). Konrad, *et al.*, (2019) *self leadership* adalah sebagai proses yang ada dalam diri seseorang untuk meningkatkan motivasi dan mengarahkan dirinya untuk berperilaku dengan cara yang sesuai dengan yang diharapkan orang lain kepadanya. *Self leadership* diartikan sebagai pemahaman dalam mempengaruhi diri yang cenderung mengarahkan seseorang terhadap tindakan dalam melakukan pekerjaan yang memotivasi secara alami. Hal ini juga dapat diartikan sebagai usaha mengarahkan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang tidak diinginkan namun harus dikerjakan.

Dengan beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat diartikan bahwa *self leadership* (kepemimpinan diri) adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan serta membimbing dirinya sendiri yang dilakukan untuk mencapai suatu

tujuan yang ingin dicapai dan tentunya tanpa adanya tekanan atau paksaan dari pihak lain

2. Aspek-Aspek *Self Leadership* (Kepemimpinan Diri)

Gunawan (2018) menjelaskan tiga indikator dalam *self leadership* antara lain :

a. *Behavior Focused* (Berfokus Pada Perilaku)

Behavior-focused ditujukan untuk mengelola diri sendiri dengan tujuan meningkatkan kesadaran diri (*self-awareness*) dan disiplin diri (*self- discipline*) guna mengarahkan perilaku pelaksanaan tugas-tugas yang perlu (wajib) dilakukan, meskipun mungkin bukan tugas yang menyenangkan atau mudah. Berfokus pada perilaku ditunjukkan untuk meningkatkan kesadaran diri yaitu dengan cara mengarahkan dan mengelola perilaku agar proses kerja menjadi lebih menyenangkan. Hal ini termasuk pengamatan diri, penetapan tujuan, penghargaan diri, serta mengoreksi diri dan berlatih dalam pekerjaannya.

b. *Natural Reward* (Penghargaan Alami)

Memfokuskan kepada pengalaman positif yang terkait dengan tugas dan proses pencapaiannya. Pekerjaan yang ada dianggap sebagai hal yang bernilai, karena mampu memotivasi dan menguntungkan dari sisi ekonomi. Karyawan harus melihat pekerjaannya sebagai sesuatu hal yang menyenangkan, menguntungkan dan membuatnya termotivasi, karena pendekatan seperti ini dapat meningkatkan rasa akan kapabilitasnya, kompetensinya dan kontrol diri yang pada akhirnya meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain penghargaan alami ini

menekankan kepada aspek-aspek menyenangkan dari tugas yang diberikan atau aktivitas yang tengah dilakukan. Hal ini berguna untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja agar pekerjaan menjadi lebih menyenangkan dan individu dapat memusatkan perhatian mereka pada tugas yang mereka kerjakan.

c. *Creating Constructive Thought Pattern* (Pola Pikir yang Konstruktif)

Pola pikir yang konstruktif melibatkan penciptaan dan pemeliharaan pola fungsional pemikiran, melalui proses analisis diri, individu dapat menghadapi, dan lebih menanggapi sesuatu dengan lebih rasional. Pola pikir yang konstruktif berfokus pada pembentukan dan perubahan pola pikir dengan cara yang diinginkan. Pola pikir merupakan paradigma atau cara pandang seseorang akan membentuk kebiasaan dalam menganalisa suatu permasalahan. Tujuan utama dari pembentukan pola pikir konstruktif adalah menghilangkan pemikiran irasional atau mengganti pemikiran yang lebih rasional. Dengan membentuk pemikiran yang irasional tentunya akan merugikan individu yang bersangkutan dan perusahaan, karena dapat menimbulkan depresi pada individu yang bersangkutan yang tentunya akan menyulitkan pencapaian kinerja individu tersebut. Sebaliknya jika individu memiliki pemikiran yang rasional atau positif tentunya akan memberikan dampak yang positif pula terhadap pekerjaan yang akan individu tersebut laksanakan

3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi *Self Leadership*

Menurut Mulyono (2019), ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self leadership* yaitu :

a. *Urgency*

Situasi yang sangat urgent kurang mendukung pengembangan kemampuan *self-leadership*, karena dalam situasi seperti ini bentuk kepemimpinan yang tradisional akan lebih efektif untuk memecahkan masalah yang ada. Selain itu dalam situasi di mana amat diperlukan pemecahan masalah dalam kemendesakan yang tinggi, pengembangan kemampuan *self leadership* tidak akan memadai dilakukan karena pengembangan kemampuan *self leadership* memerlukan waktu yang tidak sebentar.

b. *Employee Commitment*

Ketika komitmen karyawan tidak dituntut tinggi, maka pengembangan kemampuan *self leadership* kurang diperlukan. Tetapi ketika organisasi berada dalam situasi yang memerlukan komitmen karyawan yang tinggi, maka pengembangan kemampuan *self-leadership* akan tepat bagi organisasi untuk tetap eksis dalam situasi yang demikian.

c. *Creativity*

Bagi organisasi yang memerlukan derajat inovasi yang tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan pelanggannya atau melayani publik dengan cepat dan efektif, pengembangan kemampuan *self leadership* diperlukan. Adanya pemberian kebebasan dan kondisi dalam organisasi

yang mendorong terciptanya pengembangan *self leadership* yang tinggi dan juga situasi organisasi yang kondusif untuk saling berbagi pengaruh dengan rekan kerja dalam pembuatan keputusan, pemecahan masalah dan pengidentifikasian peluang di masa mendatang akan menyebabkan terciptanya lingkungan yang kondusif bagi kreativitas yang pada gilirannya akan meningkatkan derajat inovatif organisasi.

d. *Interdependence*

Jumlah saling ketergantungan dalam sistem kerja sebuah organisasi akan mempengaruhi berapa besar porsi *self-leadership* yang diperlukan. *Self-leadership* diperlukan ketika ketergantungan dalam melakukan tugas yang ada dalam organisasi tidak begitu tinggi. Dengan demikian pengembangan *self-leadership* kurang memadai dilakukan dalam cakupan proses produksi tertentu di bidang manufaktur dimana derajat saling ketergantungannya tinggi.

e. *Compelxity*

Semakin kompleks pekerjaan yang harus dilakukan, maka pengembangan kemampuan *self leadership* akan kurang efektif, karena dalam situasi seperti ini adalah mustahil satu orang mampu menguasai berbagai bidang sekaligus. Kalaupun terpaksa dilakukan, maka pengembangan *self leadership* sebaiknya dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan periodisasi pekerjaan yang kompleks itu, tentu saja tetap disesuaikan dengan kemampuan individu-individu terkait dan hal ini memerlukan waktu yang tidak sebentar.

4. Indikator *Self Leadership*

Berikut ini adalah indikator *self leadership* yang dikemukakan oleh Neck dan Houghton (2018) :

- a. Pemodelan diri, yaitu perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin untuk mengembangkan potensi diri melalui keteladanan kepada karyawan yang berhubungan dengan cara pimpinan bekerja, terutama tentang contoh penyampaian yang mudah dimengerti oleh karyawan.
- b. Penetapan tujuan diri sendiri, yaitu upaya karyawan menetapkan sasaran bagi diri sendiri untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan
- c. Penghargaan Alami, yaitu penghargaan yang diberikan oleh pimpinan tidak berbentuk materi tetapi dengan cara mengajarkan kepada karyawan bagaimana menghargai dirinya sendiri dan dengan membangun penghargaan yang bersifat alamiah kedalam pekerjaannya.

UNMAS DENPASAR

2.1.6 Hubungan Antar Variabel

- a. Hubungan Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Reksohadiprodjo (2018), lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu pelaksanaan kerja, sehingga dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk menyenangi pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut akan secara produktif

memanfaatkan waktunya di tempat kerja dan meningkatkan kinerjanya. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Norianggono, dkk (2020) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

b. Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional atau *Emotional Intelligence* (EI) pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire untuk menentukan kualitas-kualitas emosional yang tampak penting bagi keberhasilan individu. Salovey dan Mayer (dalam Sumiyarsih, dkk., 2019) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilih-milih semuanya, dan menggunakan informasi ini untuk mengembangkan pikiran dan tindakan. Definisi tersebut menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berkaitan dengan pengarahannya tindakan seseorang dalam kehidupan pribadi maupun sosial. Ivancevich (2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah penanganan hubungan dan interaksi individu dengan orang lain. McShane dan Glinow (2018) juga mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai satu set kemampuan untuk memahami dan mengekspresikan emosi, mengasimilasi emosi dalam pikiran, memahami dan emosi yang beralasan, dan mengatur emosi dalam diri sendiri dan orang lain. Kecerdasan emosional terbagi menjadi empat dimensi, yaitu: Self-awareness, Self-management, Social awareness, dan Relationship management (McShane & Glinow, 2018).

Data-data diatas menunjukkan bahwa kecerdasan emosional sangat berpengaruhnya dalam kinerja karyawan dan sebagai alasan utama dalam keberhasilan karyawan bekerja di perusahaan. Namun dijamin sekarang tidak hanya *Intelligence Quotient* (IQ) yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja, melainkan kecerdasan emosional (EI) yang berperan penting pada karyawan untuk dapat bekerja secara efektif. Kecerdasan emosional terdiri dari empat dimensi yang dapat memberikan karyawan dapat bekinerja dengan baik dalam perusahaan.

c. Hubungan *Self Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan memerlukan kepemimpinan yang kuat untuk meningkatkan efektivitas dan mengoptimalisasi bisnisnya. Dalam sebuah perusahaan, menjadi seorang leader yang baik seharusnya lebih menekankan pada pengembangan keterampilan dan kemampuan memimpin secara terus-menerus. Seorang pemimpin yang ideal tidak boleh mendominasi orang lain namun harus membimbing individu yang ada di bawahnya, misalnya dengan memberi arahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin perusahaan juga harus bertindak secara bertanggung jawab, optimis, empatik, dan harus memahami kebutuhan anggota kelompoknya. Seseorang yang akan berhasil menjadi pemimpin adalah Individu yang ambisius, memiliki tingkat energi yang tinggi, berkeinginan kuat, percaya diri, cerdas, berpengetahuan mendalam, jujur, dan fleksibel. *Leadership* harus disertai dengan kemampuan komunikasi yang efektif, kemampuan menyelesaikan konflik, dan tahu cara memecahkan masalah-masalah yang dapat terjadi dalam sebuah kelompok

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini akan diuraikan beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik, kecerdasan emosional dan *self leadership* (kepemimpinan diri) terhadap kinerja karyawan pada The Vira Boutique Hotel and Suites Bali:

1. Penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja fisik

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Bani (2021) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Kendari. Tujuan dari penelitian adalah untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Kendari. Sampel dalam penelitian ini adalah 65 orang sampel yang merupakan keseluruhan populasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variable budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada taraf kepercayaan 95%.
- b. Penelitian yang dilakukan Nan Wangi (2020) dengan judul Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arwana Citra Mulia Tbk. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arwana Citra Mulia Tbk. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 50 karyawan. Analisis data

menggunakan analisis regresi liner berganda. Hasil dari penelitian tersebut adalah :1) Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arwana Citra Mulia Tbk. 2) Beban Kerja tidak berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arwana Citra Mulia Tbk. 3) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arwana Citra Mulia Tbk.

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Fitri dan Ferdian (2021) dengan judul pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada 119 karyawan PT Telkominfra. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis linier berganda, dengan pengujian hipotesis menggunakan uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Pengolahan data menunjukkan hasil bahwa Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. Berdasarkan hasil koefisien determinasi ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia sebesar 33, 06% dan sisanya sebesar 66, 94% dipengaruhi oleh variabel lain.

- d. Penelitian yang dilakukan oleh Wibisono, dkk., (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Astagina Resort Villa And Spa Bali (Studi Pada Astagina Resort Villa And SPA Bali). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Astagina Resort Villa and Spa Bali (Studi Pada Astagina Resort Villa and SPA Bali). Penelitian dilakukan pada 80 sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik menggunakan aplikasi SPSS for windows. Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah: 1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 2) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 3) Disiplin Kerja berpengaruh lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan.
- e. Penelitian yang dilakukan oleh Amsyari (2018) dengan judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Di Surakarta). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Di Surakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah 37 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil dari penelitian tersebut adalah Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja,

lingkungan kerja Fisik, dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian terdahulu mengenai kecerdasan emosional

- f. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2019) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini populasi yang dijadikan sebagai sampel penelitian yang berjumlah 161 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil analisis secara persial menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- g. Penelitian oleh Borman dan Westi (2021) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dengan teknik sensus. Analisis data dalam penelitian ini model regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis menemukan bahwa Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- h. Penelitian oleh Waskito (2020) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Tirto Negoro Sragen). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Tirto Negoro Sragen). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 karyawan pada PDAM Tirto Negoro Sragen. Penelitian ini menggunakan menggunakan analisis statistik dan deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa 1) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 2) Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 3) Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- i. Penelitian yang dilakukan oleh Octavia, dkk., (2020) dengan judul Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian dilakukan pada 208 sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik menggunakan aplikasi SPSS for windows. Kesimpulan

yang didapat dari penelitian ini adalah kepribadian, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh paling besar dibandingkan kepribadian dan kecerdasan emosional.

- j. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2022) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. Objek penelitian ini adalah 60 orang karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Analisis data selanjutnya menggunakan uji instrumen, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan juga uji hipotesis. Semua hal diatas menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu.

3. Penelitian terdahulu mengenai *self leadership*

- k. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Sintaasih (2018) dengan judul Pengaruh *Self Leadership* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Four Points By Seraton. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan dan

pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Four Points By Seraton. Jumlah sampel yang diambil adalah 100 orang responden, dengan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *accidental sampling (convenience)*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa *self leadership* dan komitmen organisasional secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- l. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk., (2021) dengan Pengaruh *Self Leadership*, Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bali Management Villa Seminyak. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Self Leadership*, Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bali Management Villa Seminyak. Sampel dalam penelitian ini 90 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu Uji instrument, Uji asumsi klasik, analisis regresi linier, koefisien determinasi (R^2) analisis korelasi dan uji secara parsial (Uji t). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) *Self leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- m. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Malinda (2021) dengan judul Pengaruh *Self Leadership* dan *Entrepreneurial Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Startup di Kota Bandung. Penelitian

ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami pengaruh *Self Leadership* dan *Entrepreneurial Leadership* (variabel independen) terhadap kinerja (variabel dependen) pada karyawan perusahaan startup di Kota Bandung. Penelitian dilakukan pada 100 responden dengan membagikan kuesioner yang sifatnya purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan alat uji Smart PLS dan SPSS. Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah: 1) *Self Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan startup di Kota Bandung, 2) *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan startup di Kota Bandung, 3) *Self Leadership* dan *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan startup di Kota Bandung.

- n. Penelitian yang dilakukan oleh Listiani, dkk., (2019) dengan judul Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Self Leadership*, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami pengaruh Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Self Leadership*, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tetap, pegawai kontrak dan pengabdian yang berjumlah 53 orang. Teknik analisis menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *self*

leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- o. Penelitian yang dilakukan oleh Sujana, dkk., (2021) dengan judul Pengaruh *Self Leadership*, Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bali Management Villa Seminyak . Penelitian ini dilakukan berdasarkan perbedaan fokus pembahasan tentang *self leadership*, kerja tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga terdapat masalah penelitian mengenai penurunan kinerja karyawan di Bali Management Villa Seminyak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self leadership*, kerja tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Bali Management Villa Seminyak dengan populasi dan sampel sebanyak 90 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan (3) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah *self leadership* dapat ditingkatkan dengan memperhatikan pola indikator positif sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Kerjasama tim untuk mengerahkan kemampuan sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Komunikasi dapat ditingkatkan dengan memperhatikan indikator keterbukaan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.