

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini persaingan perusahaan semakin ketat sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang kuat dan cerdas. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi manusia merupakan salah satu unsur terpenting, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan optimal karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Guna mencapai tujuan organisasi suatu perusahaan diharuskan untuk meningkatkan potensi sumber daya manusianya dengan kemampuan keterampilannya bahkan dari segi kecerdasan emosional dan spiritualnya adalah suatu objek yang dapat menggerakkan jalannya perusahaan. Salah satu cara yang bisa meningkatkan sumber daya manusia adalah dengan selalu memberikan semangat kerja terhadap karyawan.

Semangat kerja merupakan salah satu dorongan yang menjadikan seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Lebih baik yang dimaksudkan dalam pekerjaan adalah lebih produktif yang dapat dilihat dari segi efektivitas dan efisiensi. Menurut Hariyanti dalam Darmawan (2019) semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang

bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama (Leighen, 2014 : 130).

Semangat kerja diperlukan bagi karyawan karena dengan adanya semangat kerja akan mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan atau pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin, dan sebagainya. Jadi, jelas bahwa semangat kerja pegawai sangat menguntungkan perusahaan karena pegawai dapat bekerja dengan lebih efisien. Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh semangat karyawannya dalam melaksanakan tugas masing-masing fungsinya. Setiap perusahaan harus selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai semangat dan kegairahan kerja yang tinggi. Semangat kerja karyawan merupakan aset paling penting dalam suatu perusahaan, dalam hal ini perusahaan sebaiknya lebih teliti dalam menjaga sumber daya manusia yang dimiliki.

Semangat kerja karyawan yang tinggi cenderung merupakan suatu hal yang sangat diimpikan oleh setiap perusahaan. Semangat kerja yang dimaksud adalah karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi sebaliknya jika karyawan memiliki semangat kerja yang rendah akan sulit

mencapai hasil yang maksimal. Karyawan akan mudah menyerah pada keadaan daripada berusaha untuk mengatasi kesulitan tersebut. Kurangnya semangat kerja karyawan dapat disebabkan adanya masalah yang dihadapi oleh suatu organisasi seperti pengaruh kepemimpinan ditempatnya bekerja, adanya masalah yang dihadapi oleh suatu organisasi dan lingkungan yang kurang nyaman.

Salah satu indikator semangat kerja karyawan tercermin dari tingkat absensi karyawan. Adapun tingkat absensi karyawan pada Pertiwi Resort & Spa di Ubud Gianyar tahun 2022 dapat dinyatakan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Absensi Pada Pertiwi Resort & Spa di Ubud Gianyar
Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang) (a)	Jumlah Hari Kerja (Hari) (b)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari) (a x b)	Jumlah Absensi	Persentase Absensi (%)	Persentase Kehadiran (%)
1	Januari	38	21	798	29	3,63%	96,37%
2	Februari	38	20	760	30	3,94%	96,06%
3	Maret	38	23	874	33	3,77%	96,23%
4	April	38	21	798	31	3,88%	96,12%
5	Mei	38	22	836	32	3,82%	96,18%
6	Juni	38	22	836	31	3,70%	96,30%
7	Juli	38	21	798	33	4,13%	95,87%
8	Agustus	38	23	874	30	3,43%	96,57%
9	September	38	22	836	34	4,06%	95,94%
10	Oktober	38	21	798	30	3,76%	96,24%
11	November	38	22	836	33	3,95%	96,05%
12	Desember	38	22	836	34	4,06%	95,94%
Rata-rata						3,84%	96,15%

Sumber: Pertiwi Resort & Spa di Ubud Gianyar (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada Pertiwi Resort & Spa di Ubud Gianyar dari bulan Januari 2022 sampai bulan Desember 2022 adalah berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata tingkat

absensi adalah sebesar 3,84 persen. Menurut Mudiarta dkk, (2015:93) bahwa tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Tingkat absensi karyawan pada Pertiwi Resort & Spa di Ubud Gianyar sebesar 3,84 persen adalah tinggi. Tingkat absensi karyawan yang tinggi menunjukan semangat kerja karyawan yang rendah.

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Menurut Wijono (2018:3) kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif dalam suatu perusahaan maka akan mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Hasil penelitian dari Permadi dan Usadi (2022), Hakim, dkk. (2022), Budiasa dan Susanti (2022), Alfianda dan Wahyulina (2023) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dari Hasanudin, dkk. (2021) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu motivasi kerja. Menurut Wijaya dan Faddila (2023) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan

semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan menunjukkan hasil yang seragam. Hasil penelitian dari Rozi (2021), Sari (2020), Octaviani dan Suana (2019), Anggrasenastris dan Trarintya (2023) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dari Yudhistira (2023) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik juga menjadi faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Nitisemito (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja fisik yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi kerja dengan baik. Sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik buruk tentu produktivitas kerja menurun, karena karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Semangat kerja seorang karyawan sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena dengan semangat kerja yang tinggi maka kualitas sumber daya manusia dapat meningkat sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan menunjukkan hasil

yang beragam. Hasil penelitian dari Sugara, dkk. (2020), Astinatria dan Sarmawa (2020), Putra dan Suwandana (2019), Pranatha (2023), Fitriana, dkk. (2023) menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dari Sumarni, I. (2023) menunjukkan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Pertiwi Resort & Spa, terletak di distrik *Ubud City-Centre*, 3.3 km dari Goa Gajah, menawarkan pemandangan kebun. Hotel ini menyediakan bantuan resepsionis 24 jam dan layanan *check-out* terlambat serta Wi-Fi di seluruh properti tersedia untuk semua tamu di Pertiwi Resort & Spa Ubud. Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan Pertiwi Resort & Spa di Ubud Gianyar, ditemukan beberapa fenomena kepemimpinan seperti pemimpin kurang mendengarkan karyawan serta belum bisa menjadi contoh yang baik bagi karyawannya. Fenomena yang terkait dengan motivasi kerja juga ditemukan seperti masih kurangnya promosi jabatan bagi karyawan Pertiwi Resort & Spa di Ubud Gianyar. sehingga karyawan kurang termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Serta pada lingkungan kerja fisik fenomena yang terkait yaitu masih kurangnya penataan dokumen dan peralatan dalam ruangan yang mengakibatkan ruangan kerja terasa sempit, sirkulasi udara didalam ruangan yang tidak stabil diakibatkan oleh beberapa alat pendingin ruangan rusak, serta memiliki dinding ruangan yang sedikit lembab.

Dalam mencapai absensi yang rendah tentunya diperlukan semangat kerja yang baik dimana semangat kerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor

yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik. Berdasarkan berbagai fenomena bisnis dan empiris yang ada maka penelitian ini layak untuk diteliti.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja Dan lingkungan kerja fisik Terhadap semangat kerja Karyawan Pada Pertiwi resort & spa di Ubud, Gianyar.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Pertiwi Resort & Spa di Ubud Gianyar?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Pertiwi Resort & Spa di Ubud Gianyar?
- 3) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Pertiwi Resort & Spa di Ubud Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Telah diuraikan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada Pertiwi Resort & Spa di Ubud Gianyar.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Pertiwi Resort & Spa di Ubud Gianyar.

- 3) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Pertiwi Resort & Spa di Ubud Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut, disamping itu penelitian ini diharapkan menjadi sebuah nilai tambah pengetahuan ilmiah dalam bidang yang berkaitan dengan konsep kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya:

a) Bagi penulis

Sebagai sarana dan perkembangan ilmiah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan terutama yang berkembang dengan pendidikan yang kondusif dan efektif selama melaksanakan studi di Perguruan Tinggi yang berhubungan dengan masalah yang mengacu pada kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan.

b) Bagi perusahaan

Sebagai bahan dan referensi pertimbangan perusahaan dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang.

c) Bagi lembaga pendidikan

Sebagai sebuah karya yang diharapkan dapat mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya bidang sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar acuan atau referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan.

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku tersebut yang mempunyai tujuan yang umum diamati bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku ini mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang memulai sesuatu seperti suatu pekerjaan maka akan terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan ini dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri atau diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Yosiana, dkk. 2023).

Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang diterapkan dengan semangat kerja. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya,

maka hal ini akan mempengaruhi tindakanya dan mempengaruhi konsekuensi semangat kerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan semangat kerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai semangat kerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, semangat kerja karyawan yang tinggi dalam menyelenggarakan pelayanan publik diindentikkan sebagai tujuannya.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Sutrisno (2020:213) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Wijono (2018:3) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Arifin (2019) juga menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain dan merubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan perorangan maupun kelompok.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan, diantaranya adalah :

- 1) Faktor Kemampuan Personal

Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar. Sebaliknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya akan menjadi pemimpin dengan kemampuan yang standar pula. Dengan demikian antara potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal tidak terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin.

2) Faktor Jabatan

Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

3) Faktor Situasi dan Kondisi

Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika

identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiusitas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spiritual adalah hal yang sangat signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilih dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak.

2.2.3 Indikator Kepemimpinan

Ada lima indikator kepemimpinan yang dijabarkan oleh Arifin (2019) di antaranya adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik

Lebih mengutamakan membina kerjasama dan hubungan baik dengan para pegawai masing-masing. Selain itu, kemampuan seorang pimpinan dalam memotivasi para pegawai pun sangat diperlukan.

2) Kemampuan yang efektivitas

Berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas di luar kemampuannya apabila diperlukan. Selain itu, bagi pimpinan maupun pegawai mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu, serta dapat hadir tepat waktu dan tidak terlambat.

3) Kepemimpinan yang partisipatif

Dalam pengambilan keputusan, lebih mengutamakan penentuan secara musyawarah bersama dengan para pegawai. Pimpinan juga diharapkan mampu dengan cepat meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, sehingga masalah dapat diselesaikan secara cepat dan tepat pula.

4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu

Pimpinan diharapkan bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi. Selain itu juga selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.

5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri, dan mana yang harus ditangani secara berkelompok. Pimpinan harus selalu memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan kepada para pegawai.

Menurut Sultan, dkk. (2021), kepemimpinan dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1) Kemampuan analitis

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

2) Keterampilan berkomunikasi

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

3) Keberanian

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

4) Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahanya.

5) Ketegasan

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

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Ardiyanto (2023) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Rizqi dan Nabila (2022) motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Sitorus (2020:58) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Djafar, dkk. (2021) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan

mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Tantra, dkk. (2018) mengatakan motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Taroreh, dkk. (2023) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a) **Kebutuhan hidup**

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b) **Kebutuhan masa depan**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

c) **Kebutuhan harga diri**

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

d) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Supriyanto, dkk. (2021) yaitu:

- a) Kebutuhan fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
- b) Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti rasa takut, cemas, bahaya.
- c) Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
- d) Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
- e) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Menurut Marpaung (2021), motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan.

2) Semangat kerja

Mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3) Inisiatif

Merupakan kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

4) Kreatifitas

Merupakan kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru

5) Rasa tanggung jawab

Mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.4 Lingkungan Kerja Fisik

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Violita dan Tannar (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja dan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu berbentuk fisik yang berada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2017:536) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Berikut faktor – faktor lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

1) Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mereka dapat menunjukkan hasil kerja yang baik.

3) Udara

Didalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut.

4) Kebisingan

Dalam melaksanakan pekerjaan di suatu kantor tentu akan timbul suara – suara yang berasal dari alat – alat atau mesin – mesin. Selain dari dalam kantor, suara bising ditimbulkan dari lingkungan luar kantor. Suara bising yang terdengar oleh para pegawai dapat mengurangi bahkan menghilangkan konsentrasi pegawai.

5) Ruang gerak

Dalam suatu tempat kerja pegawai mendapatkan tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan baik jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

6) Keamanan

Hal yang termasuk dalam keamanan adalah atas barang – barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor. Misalnya sebagian besar dari pegawai kantor datang dengan kendaraan sendiri seperti sepeda motor, maupun mobil.

7) Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Hanaysha (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik indikator yang digunakan yaitu :

- 1) *The facilities to do work*. Fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan.
- 2) *Comfortable workplace*. Lingkungan yang bersih, dan menyenangkan
- 3) *Safety*. Berada dalam keadaan yang tenteram
- 4) *Absence of noise*. Lingkungan kerja tidak bising

Menurut Ilham (2019) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator :

- 1) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

- 2) Peralatan kerja yang memadai

Mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya didalam perusahaan.

- 3) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

2.5 Semangat Kerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Semangat Kerja Karyawan

Menurut Busro (2018:325) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Anaroga dalam Busro (2018:326) semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik. Menurut Hasibuan (2018:94), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2.5.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2007:19) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan. Karyawan dalam melakukan kegiatan umumnya di dorong oleh adanya motivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik.

2.5.3 Indikator Semangat Kerja Karyawan

Menurut Praptiwi (2017) menyatakan bahwa indikator-indikator dari semangat kerja adalah:

1) Naiknya produksi perusahaan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan, dan sebagainya. Hal ini akan meningkatkan

produksi. Meskipun produksi bertambah tetapi dapat juga tingkatnya rendah. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produksi perusahaan tinggi atau tidak.

2) Tingkat absensi yang rendah

Tingkat absensi yang rendah juga merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah.

3) Tingkat perpindahan karyawan yang menurun

Tingkat keluar masuk karyawan yang menurun merupakan indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalan perusahaan.

4) Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja para karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenangan bekerja, dan hal-hal lainnya.

Busro (2018:335) menyatakan bahwa indikator-indikator dari semangat kerja adalah:

1) Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*.

2) Kualitas layanan

Kualitas layanan cenderung semakin menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.

3) Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

4) Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.

5) Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat. konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

- 1) Permadi dan Usadi (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana kepemimpinan mempengaruhi semangat kerja karyawan di PT. Aditya Sinar Pratama Klungkung. Analisis korelasi peringkat Spearman, determinasi, dan uji t digunakan sebagai teknik analisis. Korelasi $r = 0,766$, yaitu antara 0,600 dan 0,799, menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan semangat kerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan, maka semakin baik pula semangat kerja karyawan, dan sebaliknya. Koefisien determinasi yang diperoleh dari analisis determinasi sebesar 58,60 persen menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi semangat kerja pegawai sebesar 58,60 persen, sedangkan sisanya sebesar 41,40 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Perhitungan uji t menghasilkan $t_{hitung} = 8,596$ yang menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Berdasarkan kriteria pengujian, H_0 ditolak sedangkan H_a disetujui, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai, dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,00 dari $\alpha = 0,05$.
- 2) Hakim, dkk. (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan”. Riset ini dilaksanakan bertujuan mendiskripsikan kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan pada Semangat Kerja. Jenis penelitian ini dapat digolongkan dalam riset eksplanatory dan kuantitatif. Populasi pada riset ini merupakan

keseluruhan karyawan yang berjumlah 32 orang dan seluruhnya menjadi responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel sensus. Data dikumpulkan dengan studi kepustakaan dan kuesioner. Uji statistik memakai model analisis Regresi Linear Berganda. Temuan riset didapati kepuasan, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta semangat kerja karyawan dalam kondisi yang sangat baik. Kepuasan memberikan pengaruh yang signifikan pada semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan pada semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada semangat kerja karyawan.

- 3) Budiasa dan Susanti (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja”. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Madani Di Seseetan Denpasar. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang karyawan. Sampel ditentukan dengan metode sampel jenuh. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji f. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, diperoleh nilai F hitung sebesar 36,679 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil analisis korelasi berganda sebesar 0,837

yang berarti berpengaruh sangat kuat, sedangkan nilai koefisien determinasi didapat 70,1% sedangkan sisanya sebesar 29.9%.

- 4) Alfianda dan Wahyulina (2023) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Timur)”. Penelitian ini bertujuan; (1) Untuk menganalisis dan mengetahui signifikansi pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai. (2) Untuk menganalisis dan mengetahui signifikansi pengaruh Kecerdasan terhadap Semangat Kerja. Dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 78 orang pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa; (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Artinya, jika implementasi fungsi-fungsi kepemimpinan yang dijalankan semakin baik dan efektif maka dapat meningkatkan semangat kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Timur. Begitu juga sebaliknya, jika implementasi fungsi-fungsi kepemimpinan semakin kurang baik maka semangat kerja pegawai juga akan semakin menurun. (2) Kecerdasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Artinya, jika kecerdasan pegawai semakin cerdas atau tinggi maka dapat dipastikan semangat kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Timur akan semakin tinggi. Begitupun sebaliknya, jika kecerdasan yang dimiliki pegawai semakin rendah maka semangat kerja pegawai akan semakin menurun.

5) Hasanudin, dkk. (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pegawai Bri Cabang Bojonegoro”. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, semangat kerja dan kinerja pegawai di BRI Cabang Bojonegoro. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan dan kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai. Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan, kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan dan kepemimpinan terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BRI Cabang Bojonegoro. Sampel sebanyak 100 orang dengan menggunakan simple random sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan semangat kerja dan kinerja pegawai BRI Cabang Kabupaten Bojonegoro semuanya dalam kondisi baik. Lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja, kepuasan dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

- 1) Rozi (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan”. Populasi sebanyak 245 individu dengan contoh 71 responden. Mengingat konsekuensi uji t, variabel lingkungan kerja (X1), estimasi $t_{hitung} > t_{tabel} - 1.129 < -1.667$ dan nilai signifikansi untuk lingkungan kerja adalah $0,263 > 0,05$, sangat mungkin beralasan bahwa variabel lingkungan kerja berdampak negatif dan sangat besar terhadap semangat kerja pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Brastagi Supermarket Gatsu Medan. Sedangkan variabel motivasi (X2) memiliki $t_{hitung} 4,910 > t_{tabel} 1,667$ dan nilai signifikansi untuk motivasi sebesar $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Brastagi Supermarket Medan. Berdasarkan pengujian konkuren (uji F) dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan motivasi (otonom) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel bebas (semangat kerja).
- 2) Sari (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan jumlah sampel sebanyak 52 orang responden, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Pada penelitian ini variabel bebasnya yaitu motivasi dan variabel terikatnya semangat kerja. Hasil

penelitian ini diketahui dari hasil uji koefisien korelasi di peroleh nilai sebesar 0,736 atau 73, 6% yang berarti hubungan motivasi dengan semangat kerja yaitu kuat, selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Balai Diklat Keuangan Palembang sebesar 54, 2% dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain.

- 3) Octaviani dan Suana (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja”. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang bersumber dari data perspektif responden dan gambaran umum perusahaan, dan data kuantitatif adalah jumlah karyawan. Responden sebanyak 35 karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian mengimplikasikan bahwa semakin termotivasi karyawan terhadap pekerjaannya maka semangat kerjanya juga tinggi, kompensasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja.
- 4) Anggrasenastris dan Trarintya (2023) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk

mengetahui motivasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. Lokasi penelitian dilakukan di PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang responden dengan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner yang disebar kepada responden dan kemudian dilakukan uji instrumen penelitian. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, uji f dan uji t. Hasil penelitian ini yaitu Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan (Y) bekerja pada PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. Komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan (Y) bekerja pada PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. Motivasi kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan bekerja pada PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. Saran yang dapat diberikan yaitu perusahaan mampu memberikan motivasi yang mendukung bagi karyawan.

- 5) Yudhistira (2023) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan *Reward* Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dengan Variabel Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. X”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan *reward* terhadap Semangat Kerja Karyawan dengan variabel semangat kerja sebagai variabel intervening pada PT. X. penelitian ini diharapkan menjadi pedoman yang bisa digunakan oleh berbagai perusahaan dalam menentukan pengaruh

Semangat Kerja Karyawan dan untuk meningkatkan semangat kerja dari para karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan dasar filsafat *positivesme*. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) kompetensi terbukti memiliki pengaruh terhadap semangat kerja, 2) motivasi kerja tidak terbukti memiliki pengaruh terhadap semangat kerja, 3) *reward* tidak terbukti memiliki pengaruh terhadap semangat kerja, 4) kompetensi tidak terbukti memiliki pengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan, 5) motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan, 6) *reward* terbukti memiliki pengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan, 7) semangat kerja tidak terbukti memiliki pengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan, 8) semangat kerja tidak dapat memediasi kompetensi terhadap Semangat Kerja Karyawan, 9) semangat kerja tidak dapat memediasi motivasi kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan, 10) semangat kerja tidak dapat memediasi *reward* terhadap Semangat Kerja Karyawan.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan

- 1) Sugara, dkk. (2020) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan UD. Sukri Dana Abadi Ponorogo”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja karyawan pada UD. Sukri Dana Abadi Ponorogo dengan regresi berganda sebagai alat analisisnya. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan yang terdapat di perusahaan UD. Sukri Dana Abadi dengan jenis sampel yaitu sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan secara bersamaan variabel komunikasi,

motivasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial variabel independen komunikasi, motivasi, maupun lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen semangat kerja. Hasil penelitian menunjukkan variabel komunikasi adalah variabel paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja.

2) Astinatria dan Sarmawa (2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di CV. Konveksi Dinayu yang beralamat di Jalan Patih Nambi no 99, Ubung Kaja, Denpasar Utara. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh karyawan di CV. Dinayu yang berjumlah 54 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang secara umum berisi persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik, dan semangat kerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan uji linier regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di CV. Konveksi Konjungsi Dinayu.

3) Putra dan Suwandana (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai”. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai Bappeda Litbang Provinsi Bali.

Penelitian ini dilakukan di Bappeda Litbang Provinsi Bali. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 83 orang pegawai, dengan metode sampel jenuh. Pengumpulan data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Bappeda Litbang Provinsi Bali. Hasil dalam penelitian ini tentunya dapat menjadikan pedoman bagi pimpinan Bappeda Litbang Provinsi Bali dan dapat memberikan peningkatan yang lebih spesifik terhadap semangat kerja. Memotivasi pegawai agar kinerja meningkat, mendengarkan keluhan para pegawai harus lebih rutin serta meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja agar pegawai nyaman di saat bekerja untuk tercapainya tujuan dari organisasi.

- 4) Pranatha (2023) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Tini Jaya Mandiri Denpasar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Tini Jaya Mandiri Denpasar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Tini Jaya Mandiri Denpasar yang berjumlah 75 karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah

metode sampling jenuh atau metode sensus dikarenakan sampel dalam penelitian ini kurang dari 100, sehingga seluruh karyawan dijadikan responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Tini Jaya Mandiri Denpasar.

- 5) Sumarni, I. (2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tabalong”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap semangat kerja untuk meningkatkan Semangat Kerja Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tabalong. Populasi dalam penelitian ini adalah Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tabalong. Teknik pengambilan sampel adalah proportional sampling. Sampel penelitian ini berjumlah 65 orang. Data primer penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi, studi kepustakaan, dan penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan bahan penelitian. penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Alat uji yang digunakan SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis menemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.