

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan berbagai industri di Indonesia khususnya di Bali, membuat penerapan manajemen sumber daya manusia perlu mendapat perhatian lebih dari perusahaan karena merupakan penggerak perusahaan itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia mencakup fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan (Hasibuan, 2018: 65). Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja, oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Simamora, 2018: 85).

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai, tetapi tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia dalam hal ini karyawan atau pegawai, karena secanggih-canggihnya alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi jika tidak ada peran aktif dari karyawannya (Emelda, 2020). Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut perusahaan tersebut (Soebandi, 2021).

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2019:96). Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan

memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Widodo, 2018:104). Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hasibuan, 2018:60).

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan tersebut (Ramlin, 2021). Menurut Rivai (2017: 42) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Kartono (2017: 48) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Penerapan gaya kepemimpinan yang baik dapat memotivasi karyawan untuk semangat dalam bekerja, dan karyawan dapat menunjukkan hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya (Susila, 2020).

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Emelda (2020), Rismawati (2020), Susila (2020), Dharmayanti (2021), Rahmadhani (2021), dan Ramlin (2021) juga sama-sama menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan, maka semangat kerja juga semakin tinggi dan hal tersebut akan berimbas kepada terselesainya pekerjaan dengan cepat. Tetapi hasil penelitian berbeda dikemukakan oleh

Mahardi (2021), Zakani, dkk (2021), Paramarta, dkk (2022), dan penelitian Luscia, dkk (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan tidak akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya semangat kerja yang ditunjukkan karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah pemberian kompensasi kepada para karyawan (Supriyati, 2020). Menurut Hasibuan (2018:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Handoko (2018:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2018:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Sehingga pemberian kompensasi yang baik dan adil dapat menambah semangat karyawan untuk bekerja.

Hasil penelitian Supriyanti, dkk (2020), Wahyuni, dkk (2020), Adrizal (2020), Syafrizal (2021), dan Simangunsong, dkk (2021) juga sama-sama menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya, semakin baik pemberian kompensasi dan sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Tetapi, hasil penelitian berbeda dikemukakan oleh Nur (2021), Aviani, dkk (2022), dan penelitian Akhone dan Sandy (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak

berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini berarti pemberian kompensasi yang baik tidak akan meningkatkan atau menurunkan semangat kerja yang ditunjukkan karyawan.

Selain gaya kepemimpinan dan kompensasi, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan (Adrizal, 2020). Kholil (2018:2) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam instansi yang bersangkutan. Menurut Khoiriyah (2016:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung karyawan untuk bekerja lebih baik seperti pencahayaan, ruangan, kebersihan, tidak ada kebisingan dapat membuat karyawan lebih fokus bekerja dan dapat memotivasi semangat kerja karyawan untuk lebih rajin bekerja.

Hasil penelitian Manihuruk dan Tirtayasa (2020), Wahyuni, dkk (2020), Adrizal (2020), Rahmadhani (2021), serta Soebandi (2021) juga menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya, semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang ada di perusahaan maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Tetapi, hasil penelitian berbeda dikemukakan oleh Manihuruk dan Tirtayasa (2020), Rozi (2021), dan penelitian Saadah, dkk (2023)

yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan, lingkungan kerja yang kondusif belum tentu meningkatkan semangat kerja yang ditunjukkan karyawan.

Salah satu industri yang sedang berkembang saat ini adalah industri pada sektor keuangan seperti koperasi. Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Elang Sedana Amertha merupakan salah satu koperasi simpan pinjam yang mengalami perkembangan cukup baik dari awal berdiri sampai sekarang. KSP. Elang Sedana Amertha terletak di Jalan Pratu Made Rambug, Desa Batuyang, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar sudah berdiri sejak tahun 2006 yang sampai saat ini sudah memiliki lebih dari 1.000 orang nasabah yang tersebar di seluruh Kecamatan Sukawati. KSP. Elang Sedana Amertha di Desa Batuyang, Sukawati memiliki citra yang baik dan selalu mampu menciptakan program-program jasa keuangan menarik yang dapat mendukung kebutuhan nasabahnya dan memberikan berbagai keuntungan lebih jika nasabah mau menjadi anggota.

Sebagai koperasi yang memiliki nasabah yang terbilang banyak, KSP. Elang Sedana Amertha dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi nasabahnya, sehingga peran karyawan sangatlah menentukan pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, KSP. Elang Sedana Amertha sudah seharusnya mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman bagi para karyawan, agar karyawan selalu memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya serta memberikan pelayanan yang terbaik bagi nasabah, hal ini dilakukan agar nasabah tidak berpaling kepada lembaga keuangan lain seperti LPD, BPR maupun Bank swasta.

Terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh KSP. Elang Sedana Amertha saat ini gaya kepemimpinan, hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara dengan 5 orang karyawan KSP. Elang Sedana Amertha yang menyatakan bahwa beberapa karyawan masih belum berani untuk bertindak sendiri tanpa adanya arahan dari pimpinan, serta pengambilan keputusan masih harus ditetapkan oleh pimpinan tanpa memberikan ruang untuk karyawan bertindak sendiri dalam memecahkan permasalahan yang ada. Disamping itu, beberapa karyawan diketahui memiliki hubungan yang kurang baik antara atasan dengan bawahan, yang menyebabkan suasana kerja kurang baik, hal tersebutlah yang membuat karyawan menjadi kurang bersemangat untuk bekerja.

Permasalahan lain yang sering dikeluhkan oleh karyawan adalah pemberian kompensasi yang dirasa karyawan belum sesuai dengan beban kerja, dimana salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah pemberian upah atau gaji. Daftar kompensasi karyawan KSP. Elang Sedana Amertha dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Data Kompensasi Karyawan KSP. Elang Sedana Amertha
Tahun 2022

Bulan	Jml Karyawan	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan (Rp)	THR (Rp)	Jumlah (Rp)
Januari	33	79.365.000	1.650.000	79.365.000	81.015.000
Pebruari	33	79.365.000	1.650.000		81.015.000
Maret	33	79.365.000	1.650.000		81.015.000
April	33	79.365.000	1.650.000		81.015.000
Mei	33	79.365.000	1.650.000		81.015.000
Juni	33	79.365.000	1.650.000		81.015.000
Juli	33	79.365.000	1.650.000		81.015.000
Agustus	33	79.365.000	1.650.000		81.015.000
September	33	79.365.000	1.650.000		81.015.000
Oktober	33	79.365.000	1.650.000		81.015.000
November	33	79.365.000	1.650.000		81.015.000
Desember	33	79.365.000	1.650.000		81.015.000
Total		952.380.000	19.800.000	79.365.000	972.180.000

Sumber: KSP. Elang Sedana Amertha, 2023

Tabel 1.1, menunjukkan bahwa total gaji pokok yang dikeluarkan KSP. Elang Sedana Amertha setiap bulan sebesar Rp. 79.365.000 yang jika dibagi dengan jumlah karyawan, maka setiap karyawan per bulan rata-rata sebesar Rp. 2.405.000 dan total tunjangan sebesar Rp. 1.650.000 yang jika dibagi jumlah karyawan, maka rata-rata karyawan menerima sebesar Rp. 50.000, jika ditotal setiap karyawan rata-rata mendapatkan gaji Rp. 2.455.000 per bulan, jumlah tersebut bisa lebih tinggi dan lebih rendah tergantung jabatan dan unit kerja karyawan. Jumlah tersebut tentu masih dibawah UMK Gianyar sebesar Rp. 2.656.000 pada tahun 2022. Hal inilah yang menjadi keluhan karyawan dan cenderung membuat kepuasan kerja karyawan masih rendah.

Hasil wawancara dengan karyawan bagian kolektor juga menunjukkan ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diberikan. Karyawan pada bagian kolektor yang bekerja di lapangan diberikan uang tunjangan bensin dari KSP. Elang Sedana Amertha, tetapi tunjangan tersebut dirasa tidak mencukupi dikarenakan biaya bensin yang dihabiskan lebih banyak dari tunjangan, disamping itu beberapa karyawan kolektor melakukan pemungutan tabungan nasabah yang lokasinya cukup jauh. Menurut karyawan, hal inilah yang membuat karyawan masih menganggap kompensasi yang diterima belum sesuai dengan beban kerja atau kewajiban pekerjaan yang harus dikerjakan karyawan yang membuat karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Disisi lain, lingkungan kerja juga dikeluhkan para karyawan mengingat KSP. Elang Sedana Amertha belum memiliki ruangan yang cukup untuk seluruh karyawan, apalagi ketika seluruh karyawan kolektor tabungan selesai mengumpulkan tabungan nasabah dan datang ke kantor secara bersamaan

membuat ruangan penuh sesak karyawan. Permasalahan mengenai lingkungan kerja ini juga kemungkinan membuat semangat kerja yang rendah dan sebagian karyawan pada saat pagi hari memilih untuk tidak datang ke kantor dan langsung melakukan tugas kolektor tabungan.

Adapun data mengenai tingkat absensi karyawan yang cukup tinggi yang mengindikasikan rendahnya semangat kerja karyawan pada KSP. Elang Sedana Amertha di Desa Batuyang, Sukawati, dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan KSP. Elang Sedana Amertha
di Desa Batuyang, Sukawati
Tahun 2022

Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 - 5$	$7 = \frac{5}{4} \times 100\%$
Januari	33	21	693	24	669	3,46
Pebruari	33	19	627	22	605	3,51
Maret	33	21	693	23	670	3,32
April	33	21	693	25	668	3,61
Mei	33	18	594	24	570	4,04
Juni	33	21	693	21	672	3,03
Juli	33	21	693	22	671	3,17
Agustus	33	18	594	23	571	3,87
September	33	21	693	21	672	3,03
Oktober	33	21	693	23	670	3,32
November	33	21	693	22	671	3,17
Desember	33	21	693	23	670	3,32
Jumlah Rata-rata						40,86
UNMA DENPASAR						3,40

Sumber: KSP. Elang Sedana Amertha, 2023

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan KSP. Elang Sedana Amertha tahun 2022 cenderung berfluktuasi dimana tingkat absensi karyawan rata-rata 3,40%. Ini berarti tingkat absensi karyawan tergolong tinggi, karena menurut Utama dkk (2018: 93) mengatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% dan diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, dari hal ini

menunjukkan semangat kerja karyawan masih rendah. Hal ini akan berimbas kepada penyelesaian pekerjaan khususnya pelayanan kepada nasabah yang dapat membuat nasabah kecewa terhadap KSP. Elang Sedana Amertha dan memilih melakukan transaksi keuangan di lembaga keuangan lain, seperti LPD atau Bank, yang secara tidak langsung dapat menurunkan kepercayaan nasabah terhadap KSP. Elang Sedana Amertha.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada KSP. Elang Sedana Amertha di Desa Batuyang, Sukawati, serta masih adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu. Maka, dengan menggunakan pendekatan *theory of planned behavior* dapat digunakan dalam menilai faktor yang mempengaruhi karyawan berperilaku dalam bekerja terutama semangat kerja karyawan. Sehingga, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada KSP. Elang Sedana Amertha di Desa Batuyang, Sukawati”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dapat dinyatakan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan berpengaruh pada KSP. Elang Sedana Amertha di Desa Batuyang, Sukawati?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada KSP. Elang Sedana Amertha di Desa Batuyang, Sukawati?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada KSP. Elang Sedana Amertha di Desa Batuyang, Sukawati?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada KSP. Elang Sedana Amertha di Desa Batuyang, Sukawati.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada KSP. Elang Sedana Amertha di Desa Batuyang, Sukawati.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada KSP. Elang Sedana Amertha di Desa Batuyang, Sukawati.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu:

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan teori mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, sehingga dapat memberi tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan yang lebih mendalam, serta memberikan kontribusi dalam memperkaya penelitian-penelitian terdahulu.

- 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi KSP. Elang Sedana Amertha di Desa Batuyang, Sukawati sebagai sumbangan pemikiran dan masukan atau bahan pertimbangan untuk peningkatan semangat kerja karyawan di masa yang akan datang terutama yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja yang kondusif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Theory of Planed Behavior*

Penelitian ini menggunakan *Theory of Planed Behavior* (TPB) dimana teori ini dikembangkan dalam memahami, menjelaskan dan memprediksi perilaku karyawan dalam bekerja. *Theory of Planed Behavior* merupakan landasan teoritis dari studi sikap dan perilaku karyawan yang dikembangkan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA). *Theory of Planed Behavior* dapat mengakomodasi kepentingan penelitian, terutama pada variabel dan parameter yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang dikemukakan yaitu tentang sikap, pengaruh lingkungan sosial dan kontrol perilaku sebagai kekuatan yang dapat melemahkan atau mendorong kearah perilaku nyata, dan juga banyak peneliti yang telah mengadopsi dan mengaplikasikan *Theory of Planned Behavior* pada berbagai penelitian seperti: kesehatan dan olah raga, pendidikan, *marketing*, perilaku organisasi, manajemen, teknologi, keuangan dan perbankan (Herison, 2019:197).

Theory of Planned Behavior telah digunakan secara ekstensif untuk memprediksi dan menjelaskan keinginan berperilaku dan perilaku aktual dalam psikologis sosial. Suatu perilaku tentunya diawali oleh niat dan niat tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Sikap terhadap perilaku dapat dikatakan sebagai evaluasi dari 15 tindakan yang menguntungkan atau tidak menguntungkan. Norma subjektif adalah suatu tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan. Sedangkan persepsi kontrol perilaku dapat dikatakan sebagai keyakinan seseorang

tentang tingkat kesulitan atau kemudahan dalam melakukan perilaku (Ajzen dalam Jogiyanto, 2017:13).

Theory of Planned Behavior dalam penelitian ini digunakan sebagai dasar dalam menilai sikap dan perilaku karyawan dalam melakukan evaluasi pada perusahaan dan pekerjaannya yang dilihat dari gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan perusahaan, kesesuaian kompensasi yang diberikan, dan kondisi lingkungan kerja pada perusahaan yang akan mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja, sehingga penggunaan *Theory of Planned Behavior* sangat relevan dalam penelitian ini.

2.1.2 Semangat Kerja

1) Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2019:96). Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Widodo, 2018:104). Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hasibuan, 2018:60).

Moekijat (2017: 13) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan samar-samar atau kabur di antara anggota-anggota suatu kelompok, masyarakat, atau perkumpulan. Apabila mereka merasa

baik, bahagia, optimis, kebanyakan orang menggambarkan orang-orang tersebut sebagai mempunyai semangat kerja tinggi. Apabila orang-orang suka membantah, menyakitkan hati, kelihatan aneh, merasa dalam kesulitan, dan tidak tenang/tenteram, maka keadaan mereka dapat digambarkan sebagai mengandung semangat kerja rendah.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong mereka untuk bekerjasama, bekerja lebih giat di dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya serta memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Nawawi (2018: 78), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

- a) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
- b) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
- c) Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
- d) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
- e) Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

3) Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan, terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikator-indikator menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi (Nitisemito, 2019:50). Adapun mengenai ukuran atau indikator-indikator semangat kerja maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

a) Absensi

Absensi merupakan data kehadiran para karyawan dalam pelaksanaan dan kewajiban tugasnya.

b) Kerjasama

Kerjasama merupakan kesediaan karyawan dalam bertindak bersama-sama dengan rekan kerja dan menyumbangkan tenaganya secara sukarela untuk saling membantu guna mencapai tujuan perusahaan.

c) Kepuasan

Kepuasan yang dimaksud di sini adalah suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugasnya, lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan-jaminan yang diperolehnya dengan keadaan karyawan dalam suasana menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan yang ditekuninya

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sebaik mungkin dan bertanggung jawab atas pelaksanaan kewajiban yang dimiliki. Bekerja sama antara seseorang dengan orang lain dimana setiap bekerja dan menyumbangkan tenaganya secara sukarela dan sadar untuk membantu guna mencapai tujuan bersama.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

1) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2017: 42) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Kartono (2017: 48) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Thoha (2016: 49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Menurut Hasibuan (2017: 167), secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” (*lead*) berarti bimbing atau tuntun. Sedangkan menurut Supardo (2016:4), mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan Instansi dengan cara yang lebih masuk akal.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang individu sebagai atasan atau pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengatur bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2) **Macam-Macam Gaya Kepemimpinan**

Menurut Robbins dan Judge (2017: 16) ada beberapa macam gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pada perusahaan, yaitu:

a) **Kepemimpinan Kharismatik**

Kepemimpinan kharismatik yaitu kepemimpinan yang membuat para pengikut terpicu oleh kemampuan pemimpin yang heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin. Pemimpin kharismatik dapat memengaruhi para pengikut mereka dengan cara mengutarakan jelas visi yang menarik, visi ini berhubungan antara masa kini dengan masa depan sehingga karyawan tertarik untuk mengikutinya, kemudian pemimpin mengkomunikasikan harapan akan kinerja yang tinggi dan menyatakan bahwa karyawan dapat mencapai kinerja tersebut dengan baik, hal tersebut membuat para karyawan semakin percaya diri dan harga dirinya naik, kemudian pemimpin mengungkapkan kata-kata dan tindakan yang penuh dengan nilai-nilai, selain itu pemimpin memberikan contoh perilaku baik agar karyawan dapat meniru.

b) **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang menginspirasi pengikut untuk melakukan hal yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan dan mampu memberikan dampak mendalam dan luar biasa kepada para karyawan. Kepemimpinan transformasional dapat mengubah pola pikir karyawan dari pola pikir yang menyelesaikan masalah dengan cara lama diubah menjadi penyelesaian masalah dengan cara baru yang lebih baik, selain itu pemimpin transformasional mampu membuat

karyawan bergairah dalam bekerja, membangkitkan semangat dan membuat karyawan melakukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan perusahaan.

c) Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional merupakan pemimpin yang memotivasi pengikut mereka untuk menuju kesasaran yang ditetapkan dengan memeperjelas persyaratan dan tugas. Pemimpin transaksional memiliki karakter tersendiri yaitu imbalan kontingen yang menjanjikan imbalan untuk kinerja yang baik dan pemimpin mengakui pencapaian yang diraih karyawan, kemudian menempuh tindakan perbaikan, dan menghindari adanya pembuatan keputusan yang akan diambil.

d) Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner yaitu kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang telah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi dapat menjadikan sebuah lompatan besar ke masa depan dengan cara membangkitkan ketrampilan, bakat dan sumberdaya. Visi memberikan gairah yang baru mengenai masa depan yang lebih baik, memberikan inspirasi, dapat memberikan komitmen ke tempat kerja dan dapat menghasilkan kualitas organisasi yang lebih unggul. Kepemimpinan visioner memiliki cara dan kualitas tersendiri dalam melakukan pekerjaannya, yaitu pemimpin memiliki kemampuan menjelaskan visi keorang lain, kemudian dapat mengukapkan visi dengan perilaku tidak hanya secara verbal, dan memiliki kemampuan memperluas visi keberbagai konteks kepemimpinan yang berbeda.

3) **Indikator Gaya Kepemimpinan**

Kartono (2017: 16) mengungkapkan ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan, yaitu:

a) **Pengambilan keputusan**

Suatu proses penentuan keputusan yang terbaik dari sejumlah alternatif untuk melakukan aktifitas pada masa yang akan datang.

b) **Hubungan antara atasan dan bawahan**

Hubungan yang bersifat mendidik dan memberikan pengarahan kepada bawahannya, sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan dan sikap kerja yang merupakan tanggung jawab atasan.

c) **Penetapan tujuan**

Pemusatan kegiatan organisasi mengenai apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak harus dilakukan.

d) **Pemecahan masalah**

Proses penghilangan perbedaan yang terjadi antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diinginkan dan memilih solusi yang terbaik dari sejumlah alternatif yang tersedia.

2.1.4 **Kompensasi**

1) **Pengertian Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2019:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan—

pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2019:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2018:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Widodo (2018:155), kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Menurut Marwansyah (2019:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya.

2) **Bentuk-Bentuk Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2019:121) kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

- a) Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara

langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.

- b) Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

3) Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan yang ingin dicapai perusahaan dari pemberian kompensasi menurut Widodo (2018:156) sebagai berikut:

- a) Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b) Kepuasan kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya.
- e) Disiplin, pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan yang berlaku.

- f) Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over relative* kecil.
- g) Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h) Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

4) **Indikator Kompensasi**

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Hasibuan (2019:119) adalah sebagai berikut:

a) Gaji

Gaji merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa uang yang dibayarkan pada periode tertentu.

b) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Kholil (2018:2) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam instansi yang bersangkutan. Menurut Nitisemito (2019:24) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya musik, kebersihan dan sebagainya. Sedarmayanti (2019: 12) mengemukakan lingkungan kerja adalah hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara bawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Artana (2018:70) lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja seorang karyawan yang meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan aktivitas dan tugas yang dibebankan. Menurut Khoiriyah (2016:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi

pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yaitu kondisi – kondisi fisik maupun non fisik dari tempat karyawan bekerja mengenai nyaman atau tidaknya lingkungan tempat kerja yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

2) Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2019: 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

- a) Lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:
 - (1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya,
 - (2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencayahaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

- b) Lingkungan kerja nonfisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri” (Nitisemito, 2019:171). Jadi, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

3) **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2019:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

a) Penerangan/cahaya

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b) Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan

tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c) Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak di kehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d) Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat guna menjaga kesehatan, dan pelaksanaannya harus dilakukan secara kontinyu. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berartikebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya.

e) Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu cara upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Penelitian Emelda (2020) dengan judul Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Kantor Panwaslu Se-Kecamatan Kabupaten Oku. Populasi penelitian ini sebanyak 130 orang pegawai Kantor Panwaslu Se-Kecamatan Kabupaten Oku dengan sampel sebanyak 99 orang. Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama maupun parsial terhadap semangat kerja.
- 2) Penelitian Rismawati (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. Sampel penelitian adalah seluruh pegawai baik PNS maupun Non PNS di Kecamatan Cabang Bungin Kabupaten Bekasi yang berjumlah 30 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja, serta ada pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kecamatan Cabang Bungin Kabupaten Bekasi.
- 3) Penelitian Supriyanti, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Puskesmas Teluk Singkawang Kabupaten Tebo. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 30 orang karyawan Puskesmas Teluk Singkawang Kabupaten Tebo dengan teknik sampel jenuh, dan data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif secara

simultan dari variabel kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Puskesmas Teluk Singkawang.

- 4) Penelitian Wahyuni, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan Shore Amora Canggü yang berjumlah 33 orang dengan teknik sampel jenuh, dan data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap semangat kerja karyawan Shore Amora Canggü.
- 5) Penelitian Manihuruk dan Tirtayasa (2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh pegawai tetap pada Disdukcapil Labuhanbatu Utara yang berjumlah 32 orang dengan teknik sampel jenuh, dan data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, sedangkan stres kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja.
- 6) Penelitian Adrizal (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Kompensasi Terhadap Semangat Pegawai Bank Syariah Mandiri Area Medan. Populasi penelitian berjumlah 35 orang, teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang yang merupakan pegawai PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi

memiliki pengaruh positif signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap semangat kerja.

- 7) Penelitian Susila (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Anggota Himpunan Mahasiswa Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia Periode 2019 – 2021. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 41 orang dengan teknik sampel jenuh. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap terhadap semangat kerja anggota Himpunan Mahasiswa Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia Periode 2019 – 2021.
- 8) Penelitian Dharmayanti (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat karyawan.
- 9) Penelitian Masmarulan (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi Pt. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan koperasi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep sebanyak 49 orang dengan teknik sampel jenuh, dan data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

pendelegasian berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada koperasi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep.

- 10) Penelitian Syafrizal (2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh anggota KPU kota Tebing Tinggi sebanyak 32 orang dengan teknik sampel jenuh, dan data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap semangat kerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja anggota KPU Kota Tebing Tinggi.
- 11) Penelitian Simangunsong, dkk (2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Kopdit Cu Mandiri Tebing Tinggi. Penelitian ini menggunakan populasi semua karyawan Kopdit CU Mandiri Tebing Tinggi, penentuan sampel menggunakan purposive sampling sebanyak 96 orang, dan data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan Kopdit CU Mandiri Tebing Tinggi.
- 12) Penelitian Rahmadhani (2021) dengan judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima sejumlah 137 pegawai, dengan sampel penelitian 100 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja bersamaan

berpengaruh secara silmutan dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima.

- 13) Penelitian Ramlin (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Cabang Bima. Jumlah sampel sebanyak 53 orang diperoleh dan merupakan penelitian populasi karena menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Metode analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan uji koefisien korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima.
- 14) Penelitian Rahmadhani (2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Kelapa Sawit yang berjumlah 148 orang dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit pada PT Bakrie Pasaman Plantations.
- 15) Penelitian Soebandi (2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Study pada karyawan gudang UD. Sinar Rejeki Surabaya). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi 57 orang dan sampel 40 secara *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan

regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan gudang UD. Sinar Rejeki Surabaya.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan semangat kerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah populasi dan jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian, serta beberapa penelitian sebelumnya juga menggunakan tambahan variabel bebas yang berbeda.



UNMAS DENPASAR