BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pasti akan selalu mengupayakan berbagai cara untuk mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berperan aktif sebagai penggerak dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia adalah otak yang dapat merencanakan serta melakukan kegiatan organisasi sehingga sebagai penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Hal ini dipertegas Hasibuan (2016;10) yang menyatakan bahwa manusia dalam suatu organisasi selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dalam konteks ini, manusia yang dimaksud yaitu pegawai atau sumber daya manusia dalam organisasi. Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2019;62).

Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai suatu organisasi maupun perusahaan dalaam kegiatan operasionalnya. Suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pendukung utama

UNMAS DENPASAR

untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya yang berkualitas akan mampu memajukan organisasi dalam peningkatan produktivitas kerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan atau sekelompok karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Setiap organisasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilian alasan yang baik, baik ituk secara langsung maupun tidak langsung.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Sinambela, 2019;34). Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi pekerjaannya, namun karyawan dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaanya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja secara bersama-sama dan saling membantu di dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang banyak.

Puskesmas adalah unit organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan yang berada di garda terdepan dan mempunyai misi berbagai pusat pengembangan pelayanan kesehatan, yang melaksanakan pembinaan dan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu untuk

UNMAS DENPASAR

masyarakat di suatu wilayah kerja tertentu yang telah ditentukan secara mandiri dalam menentukan kegiatan pelayanan namun tidak mencakup aspek pembiayaan.

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 857/Menkes/SK/IX/2009 memberikan pedoman penilaian kinerja sumber daya manusia kesehatan di Puskesmas, peraturan tersebut menyebutkan bahwa puskesmas merupakan saran pelayanan kesehatan strata pertama yang bertanggungjawab menyelenggarakan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya.

Puskesmas Mengwi III merupakan salah satu Puskesmas yang berada di wilayah Kecamatan Mengwi. Puskesmas ini terletak di Desa Sempidi, Kabupaten Badung. Jumlah wilayah binaan Puskesmas Mengwi III yaitu 6 desa/kelurahan. Visi Puskesmas Mengwi III adalah Puskesmas dengan pelayanan prima menuju masyarakat sehat mandiri. Salah satu misi dari Puskesmas Mengwi III adalah meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, profesional, merata dan terjangkau bagi masyarakat. Dengan adanya misi ini, seluruh sumber daya manusia dalam organisasi dituntut untuk bekerja lebih maksimal demi mewujudkan tujuan organisasi.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan hasil observasi awal mengenai perkembangan kinerja Puskesmas Mengwi III pada tahun 2021 dan tahun 2022 ditampilkan sebagai berikut.

Tabel 1.1
Kinerja Puskesmas Mengwi III Desa Sempidi
Tahun 2021-2022

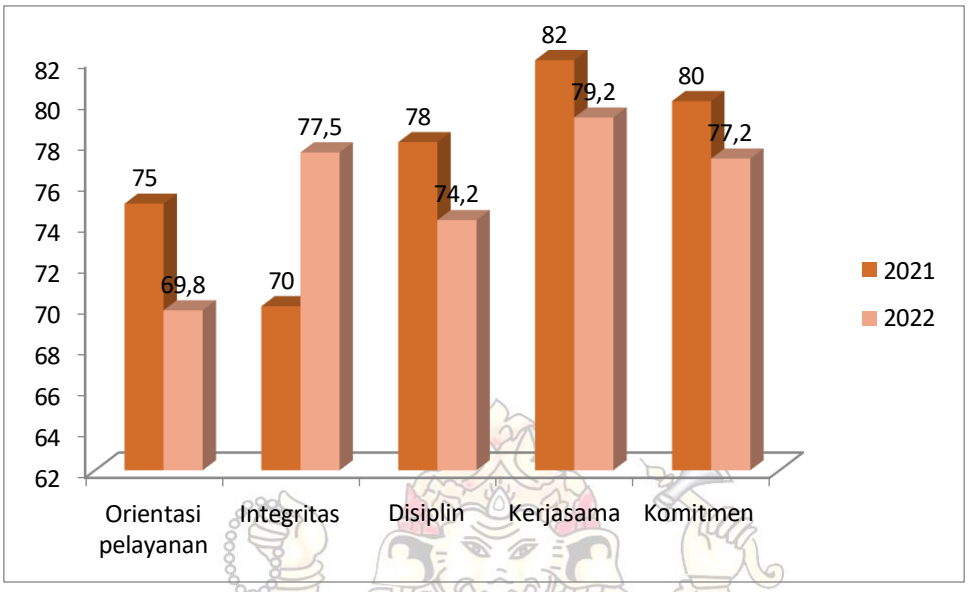
No	Komponen Pelayanan	Pencapaian (%)	
		2021	2022
1	Pencapaian kinerja upaya kesehatan esensial	89	83
2	Pencapaian kinerja upaya kesehatan pengembangan	89	83
3	Survey kepuasan pasien	85	75
4	Sasaran keselamatan pasien	85	90
5	Indeks kepuasan masyarakat	80	77
Rata-rata		**85,6**	**81,6**

Sumber: Puskesmas Mengwi III, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan kinerja Puskesmas Mengwi III pada tahun 2021 sebesar 85,6% kemudian pada tahun 2022 sebesar 81,6%, data tersebut mengindikasikan adanya penurunan kinerja. Gambaran perkembangan komponen pelayanan kinerja puskesmas Mengwi III di atas sebagian besar mengalami penurunan, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan Puskesmas Mengwi III Kabupaten Badung belum optimal. Lebih lanjut untuk mengetahui kinerja karyawan Puskesmas Mengwi III dapat dilihat dari sasaran kinerja pegawai (SKP). Penilaian SKP karyawan Puskesmas Mengwi III Kabupaten Badung mengalami penurunan seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1.1

UNMAS DENPASAR

Gambar 1.1
Kinerja Karyawan Puskesmas Mengwi III Kabupaten Badung



Sumber: Puskesmas Mengwi III, 2023

Berdasarkan Gambar 1.1 menggambarkan indikator sasaran kinerja karyawan yang mengukur orientasi pelayanan mengalami penurunan dari skor 75% menjadi 69,8%, menyusul indikator disiplin, kerjasama dan komitmen juga, hanya indikator integritas yang mengalami peningkatan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara umum kinerja karyawan Puskesmas Mengwi III pada tahun 2022 dapat diartikan belum optimal. Penurunan kinerja tersebut diduga ada kaitanya dengan faktor sumber daya manusia.

Untuk mencapai kinerja yang baik ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan, yang pertama yaitu faktor kepemimpinan (*servant leadership*), *servant leadership* adalah pendekatan berorientasi lain untuk kepemimpinan, dimanifestasikan dari prioritas satu dari kebutuhan dan minat individu pengikut dan reorientasi ke luar dari rasa kepedulian yang hadir pada mereka

UNMAS DENPASAR

terhadap diri sendiri ataupun orang lain di dalam organisasi maupun lingkungan yang besar (Evaa, 2019). *Servant leadership* sangat dibutuhkan oleh lembaga publik karena sesuai dengan visi dan misinya organisasi publik sebagai pelayan masyarakat khususnya *stakeholder* dan pemimpin dapat membuat visi, memperbarui sikap, norma atau nilai-nilai dan perilaku, serta pendapat dan sebagainya (Mulyadi, 2017;58). Dumatubun (2018) menyebutkan *servant leadership* adalah konsep yang dipelajari secara ekstensif di berbagai sektor. Hal ini berpusat pada nilai inti "peduli" dan "melayani" orang lain dan berfokus pada nilai kepercayaan, penghargaan terhadap orang lain dan memberdayakan bawahan dalam organisasi. Seorang pemimpin harus menentukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian, dan motivasi kepeda mereka yang dipimpinnya. Jika pemimpin memiliki sikap kepemimpinan (*servant leadership*) yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang mengungkapkan adanya pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Bagia, 2023), (Dani, 2021), (Sayoga, 2022), (Agustini, 2022). Hasil penelitian yang berbeda diungkapkan oleh Palalangan (2021) bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor *servant leadership*, budaya kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai. Menurut Hasibuan (2016;62) menyebutkan

UNMAS DENPASAR

budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Apabila organisasi memiliki budaya kerja yang baik maka kinerja karyawan juga akan baik, begitu juga sebaliknya sehingga budaya kerja akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi.

Penelitian sebelumnya yang mengungkapkan adanya pengaruh budaya kerja dengan kinerja karyawan, dilakukan oleh Adha, (2019), Irmayanti, (2020), Marzuki (2023), Nasution (2023), dan Nurkarim, (2023). Hasil penelitian yang berbeda diungkapkan oleh Radyasasmita, (2022) bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang mendukung memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja individu dan keseluruhan tim. Lingkungan yang memfasilitasi kolaborasi, komunikasi terbuka, dan pemberdayaan karyawan cenderung mendorong motivasi, semangat kerja, dan pencapaian hasil yang lebih baik. Karyawan yang merasa dihargai, memiliki kesempatan untuk berkontribusi, dan memiliki pandangan yang jelas mengenai tujuan organisasi akan cenderung lebih berdedikasi, inovatif, dan terlibat dalam tugas mereka. Menurut Sedarmayanti (2017;38) menyebutkan apabila lingkungan kerja diperhatikan dengan baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegiatan kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (Sunyoto, 2018;49). Sejalan dengan penegasan (Sunyoto, 2018;49) menyebutkan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja pada perusahaan tidak baik, dan tidak nyaman, maka kinerja

UNMAS DENPASAR

karyawan juga akan menurun, kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan memiliki lingkungan kerja yang nyaman.

Hasil penelitian sebelumnya terkait dengan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dilakukan oleh Sihaloho, (2019), Siahaan, (2019), Ahmad (2019) dan Sudarmanto (2022). Temuan yang berbeda ditampilkan oleh Warongan, (2022) mengungkapkan lingkungan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya fenomena dan GAP yang terjadi maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah servant leadership, budaya kerja dan lingkungan kerja bepengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Mengwi III. Sesuai dengan pokok permasalahan yang ada Dasar teori utama dalam penelitian ini yaitu *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan) oleh Locke (1968). Disamping pemaparan grand teori tersebut di atas didukung hasil-hasil penelitian sebelumnya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan *research gap*, penting untuk dilakukan pengujian kembali terkait dengan pengaruh variabel *servant leadershp,* budaya kerja dan lingkungan kerja terhaap kinerja karyawan, untuk itu akan dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Servant Leadership*, Budaya Kerja, dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Mengwi III Desa Sempidi, Kabupaten Badung".

UNMAS DENPASAR

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1) Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Mengwi III Desa Sempidi, Kabupaten Badung?
2) Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Mengwi III Desa Sempidi, Kabupaten Badung ?
3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Mengwi III Desa Sempidi, Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan Puskesmas Mengwi III Desa Sempidi Badung.
2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Mengwi III Desa Sempidi Badung.
3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Mengwi III Desa Sempidi Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini meliputi manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1) Manfaat teoritis

   Penelitian ini bermanfaat seabagai sarana untuk menambah pengembangan penulis dalam bidang yang diteliti secara teorisme dan berfikir ilmiah pada bidang sumber daya manusia terutama mengenai *servant leadership*, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

UNMAS DENPASAR

para karyawan. Selain itu juga menambah pengetahuan penulis milik dan peroleh selama kuliah dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan sehubungan dengan judul penelitian.

2) Manfaat praktis

a) Bagi Puskesmas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai *servant leadership*, budaya kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Mengwi III Desa Sempidi, Kabupaten Badung dan dapat membantu instansi dalam mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerj karyawan.

b) Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan kepustakaan atau referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya. dan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama di masa yang akan mendatang. Menambah pengetahuan khususnya manajemen Sumber Daya Manusi, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian guna pengembangan penelitian lebih lanjut, tentang pengaruh *servant leadership*, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TUJUAN PUSUKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*Grand Theory*). *Goal* Setting *Theory* merupakan salah satu bentuk teori kinerja. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, makna pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyarakatkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan Robbins, (2019;30). Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan orgnisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel *servant leadership,* budaya kerja dan lingkungan kerja sebagai peran penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka makan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya yaitu kerja.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal*

UNMAS DENPASAR

setting theory adalah goal dan intentions, yang kedunya merupakan penanggung jawa untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menujukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan skill dari *easy goal*. Alasan menggunakan teori penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) karena teori ini menjelaskan bagaimana penetapan tujuan yang jelas dan spesifik dapat secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Konsep utama di balik teori ini yaitu ketika karyawan memiliki tujuan yang konkret dan diukur dengan jelas, mereka cenderung merasa lebih terdorong untuk mencapainya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Hubungan *goal setting theory dengan servant leadership* yaitu tujuan yang spesifik dan menantang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pemimpin yang melayani dapat membantu bawahannya untuk menentukan tujuan yang spesifik dan manantang, sehingga bawahannya akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. *Goal setting theory* dapat membantu menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada tujuan. Ketika karyawan memiliki tujuan yang jelas, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan tersebut. *Goal setting theory* dengan integrasi lingkungan kerja yang sehat dan memotivasi dapat menciptakan atmosfer produktif yang memungkinkan individu dan tim mencapai hasil yang optimal.

UNMAS DENPASAR

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja *(performance)*. Mangkunegara, (2018;76) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara, (2018;49) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Simamora (2017;38) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu, kelompok, dan organisasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan beberapa teori di atas maka yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2) Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

Rivai, (2020;39) jenis-jenis penilaian kinerja dikelompokkan sebagai berikut:

a) Penilaian hanya oleh atasan
b) Penilaian oleh kelompok lini
c) Penilaian oleh kelompok staff
d) Penilaian oleh keputusan komitmen
e) Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan
f) Penilaian oleh bawahan atau sejawat

3) Tujuan Penilaian Kinerja

Rivai, (2020;40) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

a) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

   Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

UNMAS DENPASAR

b) Meningkatkan prestasi kerja

Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

c) Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

4) Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Sudarmanto, (2022;48) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

a) Faktor individu

1) Usaha *(effort)* yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

3) *Role/ Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

UNMAS DENPASAR

b) Faktor lingkungan

1) Kondisi fisik
2) Peralatan
3) Waktu
4) Material
5) Pendidikan
6) Supervisi
7) Desain organisasi
8) Pelatihan
9) Keberuntungan

5) Indikator Kinerja Karyawan

Afandi (2018;48) menyebutkan ada beberapa indikator kinerja, yaitu:

a) Tujuan yaitu suatu hal yang ingin dicapai oleh individu/organisasi.
b) Standar yaitu ukuran yang digunakan untuk mengukur pencapaian tujuan.
c) Umpan balik adalah ukuran yang digunakan untuk mengukur efektivitas umpan balik yang diberikan kepada individu.
d) Alat atau Sarana adalah alat yang digunakan untuk mencapai tujuan individu/organisasi.
e) Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas secara efektif dan efisien.

UNMAS DENPASAR

f) Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan.

g) Peluang adalah kesempatan dan usaha berarti upaya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan berbagai daya yang dimiliki.

Robbins (2019:32) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

a) Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

UNMAS DENPASAR

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

d) Efektifitas

Efektifitas disni merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

UNMAS DENPASAR

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawa itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala

aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.1.3 *Servant Leadership*

1) Pengertian *Servant Leadership*

Retmono (2017) *servant leadership* merupakan sebuah pemahaman dan praktek kepemimpinan yang lebih menggunakan pengembangan bawahan dibandingkan dengan kepentingan pemimpin. Artinya kepemimpinan yang melayani mempromosikan pembangunan masyarakat melalui pembagian kekuasaan, pembangunan komunitas, praktek kepemimpinan dan kepemimpinan bagi kebaikan para bawahan, keseluruhan organisasi, dan pelanggan/mitra organisasi.

Evaa (2019) *servant* leadership adalah pendekatan berorientasi lain untuk kepemimpinan, memanifestasikan dari prioritas satu dari kebutuhan dan minat individu pengikut dan reorientasi ke luar dari rasa kepedulian yang hadir pada mereka terhadap diri sendiri atapun orang lain di dalam organisasi maupun lingkungan yang besar. *Servant leadership* sangat dibutuhkan oleh lembaga publik karena sesuai dengan visi dan misinya organisasi publik sebagai pelayan masyarakat khususnya *stakeholder* dan pemimpin dapat membuat 3 visi, memperbarui sikap, norma atau nilai-nilai dan perilaku, serta pendapat dan sebagainya (Mulyadi, 2017).

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan definisi diatas maka yang dimaksud dengan *servant leadership* adalah gaya kepemimpinan yang lebih menggunakan pengembangan bawahan dibandingkan dengan kepentingan pemimpin,

2) Karakteristik *Servant Leadership*

Retmono (2017) terdapat sepuluh karakteristik *Servant Leadership* yaitu :

a) Mendengarkan.

Seorang pemimpin akan mengungkapkan solidaritas dengan orang lain mengenai keprihatinan mereka, membantu meredakan kecemasan mereka, dan mengungkapkan rasa harga diri mereka sendiri.

b) Rasa empati.

Ada berbagai sumber daya manusia atau sumber daya manusia di setiap organisasi, masingmasing dengan berbagai karakteristik yang khas, Sebagai seorang pemimpin yang mengajar, dan harus dapat memahami dan dapat berkomunikasi dengan anggota atau orang lain.

UNMAS DENPASAR

c) Penyembuhan.

Karena fakta bahwa ini menyebabkan merenggangkan jaringan komunikasi, setiap kali ada kurangnya pemahaman antara individu atau antar tim, seorang pemimpin harus meningkatkan dan mengambil inisiatif untuk menerapkan kecerdasan emosional dan memperbaiki reengaging jaringan. Karena suatu hubungan adalah perbuatan dalam suatu organisasi.

d) Kesadaran

Pemimpin yang dapat berintegritas mempunyai kemampuan untuk menganalisis kondisi pada posisi dan memiliki pandangan jauh ke depan untuk memahami suatu masalah yang mempengaruhi tutur kata dan sikap.

e) Persuasi seseorang

Persuasi seseorang yang setia siap menyemangati individu daripada menyuruh seseorang taat dan mematuhi kepada perintahnya. Dengan kata lain, yang dimaksud tidak mengedepankan pemimpin demokratis yang oportunistik, melainkan beralih dari kalimat perintah ke kalimat ajakan dan kalimat motivasi.

f) Konseptualisasi

Pemimpin yang berpengetahuan dapat mengidentifikasi masalah apa pun dari konseptualisasi yang menunjukkan gentar di persimpangan.

g) Ketelitian

Pemimpin memiliki kemampuan untuk memahami pelajaran yang didapat dari periode sebelumnya, peristiwa saat ini, dan kemungkinan bahwa pelajaran tersebut akan berlaku untuk periode mendatang.

h) Keterbukaan

Seseorang yang dapat melayani lebih banyak tekanan untuk perolehan dan mengikuti dalam membangun sikap kepercayaan seseorang yang mereka hadapi.

UNMAS DENPASAR

i) Komitmen untuk pertumbuhan

Pemimpin yang melayani mempunyi *sense of purpose* yang kuat dalam melakukan upaya peningkatan *profesionalisme* individu dan perusahaan.

j) Membangun komunitas

Menelusuri kominikasi dengan cara pengembangaan perusahaan agar dalam membaur dan dapat iklim yang membangun.

3) Indikator *Servant Leadership*

Dimensi *Servant Leadership* menurut (Dani 2021) sebagai berikut:

a) Tindakan (*Altruistic calling*)

Menggambarkan hasrat yang kuat dari pemimpin untuk membuat perbedaan positif pada kehidupan orang lain dan meletakkan kepentingan orang lain di atas kepentingannya sendiri dan akan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan bawahannya.

b) Empati (*Emotional healing*)

Menggambarkan komitmen seorang pemimpin dan keterampilannya untuk meningkatkan dan mengembalikan semangat bawahan dari trauma atau penderitaan.

c) Bijaksana (*Wisdom*)

Menggambarkan pemimpin yang mudah untuk menangkap tanda-anda di lingkungannya, sehingga memahami situasi dan memahami implikasi dari situasi tersebut.

UNMAS DENPASAR

d) Mencari solusi (*Persuasive mapping*)

Menggambarkan sejauhmana pemimpin memiliki keterampilan untuk memetakan persoalan dan mengkonseptualisasikan kemungkinan tertinggi untuk terjadinya dan mendesak seseorang untuk melakukan sesuatu ketika mengartikulasikan peluang.

Lantu, (2018;84) indikator *servant leadership* adalah sebagai berikut:

a) Empati

Pemimpin *servant leadership* menunjukkan kemampuan untuk memahami perasaan, pandangan, serta kebutuhan anggota tim. Mereka merespons dengan empati dan berusaha memahami perspektif orang lain sebelum memberikan tanggapan.

b) Mendengarkan aktif

Pemimpin *servant leadership* mau mendengarkan dengan seksama masukan anggota tim.

c) Pemberian dukungan

Pemimpin ini memberikan dukungan aktif dan membantu anggota tim mencapai tujuan mereka. Mereka mendorong pertumbuhan individu dengan memberikan peluang belajar, pelatihan, dan pengembangan keterampilan.

d) Pemberdayaan

Pemimpin *servant leadership* memberdayakan anggota tim dengan memberikan tanggung jawab dan kebebasan untuk mengambil inisiatif dan membuat keputusan. Mereka percaya pada kemampuan tim untuk berkontribusi secara mandiri.

UNMAS DENPASAR

e) Keteladanan

Pemimpin ini menunjukkan perilaku yang konsisten dengan nilai-nilai yang mereka advokasi. Mereka menjadi contoh yang baik bagi tim dalam hal integritas, tanggung jawab, dan dedikasi.

2.1.4 Budaya Kerja

1) Pengertian Budaya Kerja

Kesadaran tentang keberhasilan kinerja berakar pada nilai-nilai yang bermula dari adat istiadat, kebiasaan, agama dan kaidah lainnya yang menjadi suatu keyakinan selanjutnya menjadi kebiasaan dalam perilaku orang-orang dalam melaksanakan pekerjaan. Sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari itulah yang kemudian dinamakan budaya kerja (Afandi, 2018;191).

Perilaku yang telah menjadi kesehariannya serta nilai-nilai yang dilaksanakannya merupakan permulaan darikesuksesan dalam bekerja. Nilai-nilai itu berawal dari pola kebiasaan, beragama serta kaidah/aturan yang menjadi panutannya sehingga menjadi rutinitas reflek berperilaku dalam bekerja dan berorganisasi. Kesemua itu dinamakan dengan budaya. Maka dari itu, budaya dihubungkan terhadap kualitas daripada kerja tersebut, karenanya disebut dengan budaya kerja.

UNMAS DENPASAR

Budaya kerja adalah serangkaian bentuk perilaku yang secara total menyatu pada tiap diri individu disuatu organisasi. Membangun budaya dimaksudkan juga untuk melindungi dan meningkatkan segi-segi positif, serta berusaha melatih bentuk perilaku tertentu sehingga dapat terbentuk sesuatu hal baru yang tentunya membaik. Kesuksesan dalam melaksanakan kegiatan budaya kerja diantaranya bisa diketahui dari meningkatnya tanggung jawab, meningkatnya disiplin kerja dan taatnya terhadap suatu kaidah/aturan, terciptanya hubungan komunikasi dan interaksi yang lebih harmonis terhadap setiap orang di semua tingkatan, meningkatnya perhatian dan keikutsertaan, meningkatnya kesempatan untuk penyelesaian masalah dan mengurangnya tingkat keluh kesah dan mangkir (Danang, 2018;45).

Berdasarkan definisi diatas, maka yang dimaksud dengan budaya kerja adalah falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu.

UNMAS DENPASAR

2) Tujuan Budaya Kerja

Hasibuan, (2016;143) tujuan budaya kerja itu adalah :

a) Meningkatkan kualitas hasil kerja

b) Meningkatkan kualitas pelayanan

c) Menciptakan budaya kualitas

d) Meningkatkan profesionalitas

e) Mengurangi kelemahan birokrasi

Sedangkan menurut Simamora (2017;44) tujuan budaya kerja adalah untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

3) Manfaat Budaya Kerja

Panggabean,(2017;60) manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik:

a) Meningkatkan jiwa gotong royong
b) Meningkatkan kebersamaan
c) Saling terbuka satu sama lain
d) Meningkatkan jiwa kekeluargaan
e) Meningkatkan rasa kekeluargaan
f) Membangun komunikasi yang lebih baik
g) Meningkatkan produktivitas kerja
h) Tanggap dengan perkembangan dunia luar

4) Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja

Kekuatan budaya kerja ditentukan oleh 2 faktor utama, yaitu kebersamaan dan intensitas. (Sunyoto, 2018;48):

a) Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi memiliki nilai-nilai yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggotaanggota organisasi

UNMAS DENPASAR

khususnya anggota baru maupun melalui program-progam latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Disamping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

b) Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perlu mmeperhatikan dan menaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota guna menanamkan nilai-nilai budaya kerja. Menurut Kuswati, (2020) Fakor-faktor yang mempengaruhi Budaya Kerja:

(1) Diskriminatif
(2) Tidak efisien & efektif
(3) Tidak menghormati hak asasi manusia
(4) Kurang Tanggap
(5) Tidak kreatif dan inovatif
(6) Tidak peduli
(7) Sikap konfrontatif berlebihan, sering menentang tidak kooperatif

UNMAS DENPASAR

(8) Kurang menghargai perbedaan pendapat

(9) Etos kerja rendah

(10) Sering mengeluh secara berlebihan

(11) Sikap tidak terbuka dan tidak jujur

(12) Kurang inisiatif menunggu perintah

5) Indikator Budaya Kerja

Adapun yang menjadi indikator budaya kerja menurut (Ekhsan, (2021) yaitu:

a) Kebiasaan adalah perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang dan cenderung terjadi secara tidak sengaja.

b) Sikap adalah kecenderungan untuk merespon dengan cara yang khusus terhadap stimulus yang ada dalam lingkungan.

c) Peraturan adalah ketentuan yang dibuat oleh yang berwenang untuk mengatur tata tertib.

d) Nilai-nilai adalah keyakinan dan prinsip yang dipegang teguh oleh anggota organisasi.

UNMAS DENPASAR

Nurhadijah, (2017) indikator budaya kerja sebagai berikut:

a) Inovasi

Tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif

b) Perhatian terhadap detail

Tingkat tautan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail

c) Konsistensi

Organisasi cendrung memiliki budaya kuat yang konsisten, terkoordinasi dan terintergrasi secara baik. Norma-norma prilaku didasarkan pada nilai-nilai inti. Para pemimpin dan bawahan mencapai kesepakatan meskipun dengan sudut pandang yang berbeda.

d) Perlibatan

Organisasi memberdayakan karyawan, mengorganisir, tim dan pengembangan SDM nya, semua tingkat organisasi merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi pekerjaan dan tujuan organisasinya.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1) Pengertian lingkungan kerja

Afandi, (2018;97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai atau sebagainya. Lingkungan kerja adalah suatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya di dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

UNMAS DENPASAR

Danang, (2018;38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Berdasarkan definisi diatas maka yang dimaksud dengan lingkungankerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Priansa, (2018;73) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan psikis.

a) Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

(1) Rencana ruang kerja meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralat kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamann dan tampilan kerja karyawan.

(2) Rencana pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjannya akan mempengauhi kesehatan hasil kerja karywan.

UNMAS DENPASAR

(3) Kondisi lingkungan kerja penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja, sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi konddisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

(4) Tingkat *visual pripacy* dan *acoustical privacy* dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawan. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai "keleluasan pribadi" terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical* privasi berhubungan dengan pendengaran.

b) Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

(1) Pekerjaan yang berlebihan pekerjaan yang belebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

(2) Sistem pegawasan yang buruk sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimnbulkan ketidak puasan lainnya, seperti tidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

UNMAS DENPASAR

(3) Frustasi

Frustasi dapat berdampak pada terhambatanya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustasi bagi karyawan.

(4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

(5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing utuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan Kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantarnya: persaingan, masalah stasus dan perbedaan antara individu.

UNMAS DENPASAR

3) Aspek lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian bagian itu bisa diuraikan seagai berikut (Simamora, 2017;39):

a) Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja.

b) Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahkan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya.

c) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja.

4) Indikator lingkungan kerja

Kurniawan, (2022) menyebutkan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

UNMAS DENPASAR

b) Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesame rekan kerja.Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

c) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinana yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja.

d) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksukan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja

Indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, (2017;28) sebagai berikut:

a) Pengembangan karyawan**:**

Mengukur instansi menyediakan pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peluang karir yang relevan bagi karyawan.

b) Kesehatan**:**

Mengukur apakah lingkungan kerja aman, bebas dari risiko kesehatan yang signifikan, serta mematuhi standar keamanan yang diperlukan.

c) Partisipasi / keterlibatan karyawan**:**

Mengukur sejauh mana karyawan merasa memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan memberikan masukan dalam perencanaan kerja.

UNMAS DENPASAR

d) Komunikasi**:**

Mengukur sejauh mana kerjasama dan komunikasi terjadi di antara tim medis, departemen, dan level manajemen.

e) Pengakuan / penghargaan**:**

Mengukur sejauh mana karyawan merasa diakui dan dihargai atas kontribusi mereka dalam pelayanan kesehatan.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi untuk penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari peneliti terdahulu mengenai variabel yang berkaitan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *servant leadership*, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu sebegai berikut:

1) Penelitian Sarwar (2021) dengan judul "*The Impact Of Servant Leadership On Employee Performance"* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki peran dari berbagai dimensi pelayan kepemimpinan seperti cinta, altruisme, pemberdayaan, kepercayaan dan pelayanan bagi karyawan pertunjukan. Melibatkan 230 karyawan Universitas Sargodha. Teknik analisa data yang digunakan SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa menyebutkan kepemimpinan yang melayani cinta, altruisme, kepercayaan dan pelayanan menunjukkan kontribusi positif yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini

UNMAS DENPASAR

terletak pada indikator penelitian, waktu penelitan, tempat penelitian dan metode penelitian.

2) Penelitian Ekhsan (2021) dengan judul penelitian "*Servant Leadership and Employee Performance : Does Organizational Commitment Mediate in the Model".* Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan instrumen berupa kuesioner. Sampel dari penelitian ini adalah 60 karyawan dari departemen produksi PT Hanwa Steel Service Indonesia. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam studi ini adalah Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan & komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja karyawan. . Persamaan penelitian menggunakan variabel *Servant Leadership and Employee Performance.* Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada indikator penelitian, waktu penelitan, tempat penelitian.

3) Penelitian Roy, (2023) dengan judul pengaruh servant leadership, human relation dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan IPC Pelindo Panjang. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan

UNMAS DENPASAR

dalam penelitian ini adalah primer yang mana data tersebut diperoleh melalui bantuan instrument penelitian berupa kuesioner dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan IPC Pelindo Panjang sedangkan sampel berjumlah 95 responden, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Purposive Sampling. Metode analisis data menggunakan Product Moment Person Corelation dan pengolahan data menggunakan software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara servant leadership terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian menggunakan variabel *servant leadership* dan lingkungan kerja terhadap kinerja, metode penelitian. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada indikator penelitian, waktu penelitan, tempat penelitian.

4) Penelitian Agustini, (2022) dengan judul pengaruh kompensasi, *servant leadership* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar. Data dikumpulkan dengan mendistribusikan kuesioner dan metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh 35 karyawan. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan menggunakan SPSS 25.0 untuk Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *servant leadership* terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu *servant*

UNMAS DENPASAR

leadership sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada indikator penelitian, waktu penelitan, tempat penelitian.

5) Penelitian oleh Kuswati, (2020) yang berjudul "*The influence of organizational culture on employee performance".* Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan survei dengan memproses dan menganalisis data kuantitatif melalui pendekatan statistik parametrik. Perhitungan dilakukan menggunakan program versi 19 dari SPSS. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan terletak pada penggunaan variabel budaya organisasi, kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada indikator penelitian, waktu penelitan, tempat penelitian.

6) Penelitian oleh Fidyah, (2020) yang berjudul *"Influence of organizational culture and employee engagement on employee performance: job satisfaction as intervening variable"*.Teknik analisa data dilkakukan dua tahap, menggunakan analisis regresi linear berganda. Metode stratified random sampling digunakan dalam penelitian ini mengingat PT Telkom Indonesia di Yogyakarta memiliki populasi karyawan organik sebanyak 65 orang. Sampel diambil dari setiap divisi dan dapat digunakan sebagai sumber data. Dari 65 karyawan dalam organisasi tersebut, hanya 52 di antaranya yang berpartisipasi dalam studi. Hasil penelitian menunjukkan

UNMAS DENPASAR

budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan terletak pada penggunaan variabel budaya organisasi dan kinerja. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada indikator penelitian, waktu penelitan, tempat penelitian.

7) Penelitian Kenedi, (2022) dengan judul *"The effect of organizational culture on employee performance".* Studi ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang dikumpulkan dalam bentuk angka kemudian dianalisis untuk mendapatkan gambaran tentang hubungan antar variabel sehingga dapat menghasilkan kesimpulan penelitian. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul dan kemudian menggambarkannya sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk masyarakat atau generalisasi. Populasi adalah jumlah total dari semua anggota yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah 107 orang yang merupakan karyawan dari Otoritas Pelabuhan dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Karimun. Sampel merupakan bagian dari populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non-probabilitas, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap elemen atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Sementara itu, teknik pengumpulan sampel menggunakan teknik Saturation Sampling, yang merupakan teknik pengambilan

UNMAS DENPASAR

sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 107 orang. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi (profesionalisme, integritas, orientasi pengguna jasa, dan perbaikan berkelanjutan) secara keseluruhan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk uji parsial, variabel integritas berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan terletak pada penggunaan variabel budaya organisasi dan kinerja. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada indikator penelitian, waktu penelitan, tempat penelitian.

8) Penelitian Adha, (2019) dengan judul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada Dinas sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 32 orang. Jumlah karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember sebanyak 32 orang maka penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi. Teknik analisis menggunakan analisa regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan terletak pada penggunaan variabel budaya organisasi dan kinerja. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada indikator penelitian, waktu penelitan, tempat penelitian dan metode penelitian.

UNMAS DENPASAR

9) Penelitian Nurkarim, (2023) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika. Penelitian ini berusaha untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk melakukan ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, yang melibatkan pengukuran pengaruh berbagai faktor. Perusahaan PT Swadharma Sarana Informatika memiliki 102 karyawan, termasuk 10 pimpinan dan 92 karyawan. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan. Karena hanya ada 92 karyawan, penulis memutuskan untuk menggunakan seluruh populasi Jawa Barat Utara sebagai sampel Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada indikator penelitian, waktu penelitan, tempat penelitian.

10) Penelitian Ekhsan (2020) yang berjudul *"Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in PT. Nesinak Industries"* Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel yang diuji baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan pendekatan ini diharapkan upaya untuk memahami kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dapat dilakukan secara komprehensif,

UNMAS DENPASAR

sehingga penelitian ini juga merupakan penelitian sebab-akibat. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Nesinak Industries. Tempat dari penelitian ini adalah PT Nesinak Industries, yang berlokasi di Jl. Akasia 3 blok A3 no.08 (Delta Silicone 01), Bekasi, Jawa Barat, Indonesia. Waktu yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah selama 5 bulan, dari April 2018 hingga Agustus 2018. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada indikator penelitian, waktu penelitan, tempat penelitian.

11) Penelitian Nabawi (2020) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada indikator penelitian, waktu penelitan, tempat penelitian dan metode penelitian.

12) Khan (2022) berjudul *Servant leadership and employees' performance: organization and information structure perspective*.

UNMAS DENPASAR

Data dari berbagai sumber dikumpulkan menggunakan dua survei independen dari 475 karyawan dan 98 supervisor yang bekerja di organisasi sektor jasa. Model persamaan struktural digunakan untuk menguji model pengukuran dan hipotesis yang diajukan.Hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel.

13) Hindardjo, (2022) berjudul *Analysis of the Influence of Competence and Work Culture on Employee Performance with Moderation of Exit Intentions: A Case Study at Bank Syariah Indonesia*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji kuesioner, data yang disajikan telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas data. Berdasarkan hasil uji model luar menggunakan aplikasi Smart PLS 3.3, yaitu uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, dan uji keandalan komposit. Hasil uji model dalam menunjukkan bahwa semua faktor ini. Mengungkapkan bahwa budaya kerja yang baik dapat mendukung kinerja karyawan. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel.

14) Tampi, (2022) berjudul *The Influence of Information Technology Users, Employee Empowerment, and Work Culture on Employee Performance at the Ministry of Law and Human Rights Regional*

UNMAS DENPASAR

Office of Riau Islands. eknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah Teknik Simple Random Sampling dengan menggunakan rumus dari Slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan langsung kepada responden. Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah analisis kuantitatif deskriptif menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, uji-t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik dapat memberikan peningkatakan pada kinerja karyawan. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel.

15) Iis, (2022) berjudul *The Effect of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In* Aceh. Data diperoleh dengan mendistribusikan kuesioner kepada 100 karyawan. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memberikan peningkatakan pada kinerja karyawan. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel.

UNMAS DENPASAR