

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia industri yang mengalami peningkatan menyebabkan terjadinya persaingan pasar yang semakin meningkat. Hal ini tentunya berpengaruh terhadap pemanfaatan sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik, mengingat sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi perusahaan yang dapat memberikan kontribusi untuk menunjang efektifitas dan efisiensi dari perusahaan sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian sangat diperlukan adanya karyawan yang memiliki kinerja yang bagus dan dapat mengantisipasi peluang serta tantangan yang akan dihadapinya sehingga pemanfaatan sumber daya manusia harus di arahkan sebagai pemikir dan penentu yang baik bagi kelangsungan perusahaan. Kinerja sendiri mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Menurut Rivai (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. Sedarmayanti (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, suatu proses manajemen atau suatu

organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Tika (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi kerja atau aktivitas seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan yang berhasil di capai demi kemajuan perusahaan atau organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang bagus di suatu perusahaan, yang dapat mengontrol bawahannya dalam menghadapi keadaan darurat dan kesigapan dalam pengambilan keputusan di saat darurat serta memberikan motivasi kepada karyawannya. Thoha (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain menurut pandangannya. Marnisah (2019) menyatakan bahawa gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Dan menurut Hasibuan (2020) gaya kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memberikan pengaruh terhadap karyawan atau bawahan penting agar tujuan perusahaan tercapai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan didalam memimpin suatu organisasi.

Hasil penelitian Sunatar (2022) menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya gaya kepemimpinan yang demokratis, seperti keterbukaan terhadap saran, kritik dan pendapat dari bawahan sehingga pimpinan mampu menghasilkan keputusan yang dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Qumariah (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika gaya kepemimpinan Kabupaten Banyuwangi pendapatan agensi dioptimalkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Hankim (2023) menyatakan bahwa dari hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan maka semakin banyak tekanan tuntutan kerja bagi karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dan tanggung jawabnya masing – masing maka kinerja karyawan pada perusahaan akan semakin meningkat. Hasil penelitian Nida (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan SMA IT Ibadurrohman. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peran seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi seluruh komponen sumber daya manusia yang ada di sekolah. Dan hasil penelitian Frizilia (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Sumo Internusa Indonesia. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan masih dapat mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, efektif, efisien dan optimal.

Selain gaya kepemimpinan, kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan adanya kompensasi yang memuaskan di berikan kepada karyawan dapat memicu kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya sesuai target yang sudah diberikan oleh perusahaan. Menurut Sinambela (2018) menyatakan bahwa Kompensasi adalah bagian dari system reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh system dalam spectrum yang lebih luas maka system kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan system reward yang disediakan oleh organisasi. Tjahjawati (2018) kompensasi adalah imbalan perusahaan diberikan kepada karyawan atas kinerja yang diberikan kepada organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial.

Fuanida (2021) menyatakan kompensasi adalah remunerasi keuangan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Karyawan yang telah mendedikasikan dirinya untuk bekerja dalam organisasi menerima remunerasi berupa kompensasi yang diberikan. Dan menurut Sulistiyani (2020) kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan upah atau imbalan yang di berikan kepada karyawan dalam bentuk tunai atau non-tunai atas kontribusinya pada perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Risza (2021) menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara

kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Mahanusa Graha Persada. Sedangkan hasil penelitian dari Iptian (2020) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kompensasi, semakin rendah kinerja karyawan.

Rosalia (2020) menyatakan kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Medika Samarinda. Dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diberikan adalah tidak mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian Pangastuti (2020) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dan hasil penelitian Pawirosumarto (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Hal ini dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan merupakan salah satu alat motivasi bagi karyawan, namun belum sepenuhnya mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan dikarenakan tingkat preferensi karyawan yang beragam.

Selain kompensasi, lingkungan kerja fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedarmayanti (2018) menyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sihombing (2018) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus di dayagunakan oleh organisasi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tenang, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja

organisasi. Sunyoto (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Hasil penelitian Wira (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Desa Tegak Klungkung. Stanley (2022) menyatakan bahwa hipotesis lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan di Toko Emas Pasar Atom. Hal ini dapat dikatakan aspek lingkungan kerja fisik tidak memberi pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kreativitas karyawan sehingga kinerja karyawan juga tidak terpengaruh secara langsung oleh lingkungan kerja fisik.

Rahayu (2022) menyatakan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja fisik yang dilakukan oleh UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri secara bersamaan. Ketika lingkungan kerja fisik yang aman, nyaman, dan bersih akan menumbuhkan semangat kerja pegawai yang akan berdampak pada kinerja pegawai.

Agustina (2023) menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Vadhana Internasional Cabang Palembang. Hal ini dapat dikatakan jika lingkungan kerja fisik yang di miliki sesuai dengan standar atau dapat dikatakan nyaman maka hal itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan hasil penelitian Habibi (2022) menyatakan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan hipotesis yang diajukan diterima, yakni semakin baik dan sesuai lingkungan kerja fisik yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan PT. Toyota Logistra Pingloka Indonesia.

CV. Tri Bhakti Advertising Badung, Bali adalah salah satu perusahaan periklanan yang beralamat Jl. Raya Taman Ayun – Penarungan No. 77, Gulingan, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Bali. Perusahaan ini terdiri dari 31 karyawan yang masih aktif hingga saat ini. Dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, karyawan harusnya melatih diri dan memiliki kinerja yang tinggi untuk menyelesaikan tanggung jawabnya pada perusahaan. Karyawan CV. Tri Bhakti Advertising Badung, Bali ini saat ini masih menunjukkan kinerja yang rendah dan kinerja karyawan yang belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian target dan realisasi pembuatan dan pemasangan iklan pada CV. Tri Bhakti Advertising Badung, Bali menunjukkan bahwa mengalami fluktuasi. Target pembuatan dan pemasangan iklan pada tahun 2022 ini masih belum terealisasi sepenuhnya sesuai dengan jumlah target yang ditentukan oleh CV. Tri Bhakti Advertising Badung, Bali dimana perusahaan ini telah menargetkan pembuatan dan pemasangan iklan sebesar Rp. 5.040.000.000 sedangkan yang terealisasi sebesar Rp. 3.343.200.000.

Penurunan realisasi ini berarti menunjukkan jumlah orang yang menggunakan jasa pembuatan dan pemasangan iklan di perusahaan ini berkurang. Realisasi pembuatan dan pemasangan iklan yang berkurang menunjukkan adanya permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan yang rendah. Dibawah ini merupakan data target dan realisasi pembuatan dan pemasangan iklan CV. Tri Bhakti Advertising Badung, Bali selama tahun 2022.

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi Jasa Pembuatan dan Pemasangan Iklan
CV. Tri Bhakti Advertising pada Tahun 2022

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase
Januari	420.000.000	420.000.000	100%
Februari	420.000.000	390.000.000	93%
Maret	420.000.000	200.300.000	48%
April	420.000.000	160.150.000	38%
Mei	420.000.000	450.000.000	107%
Juni	420.000.000	200.450.000	48%
Juli	420.000.000	250.100.000	59%
Agustus	420.000.000	179.200.000	42%
September	420.000.000	180.000.000	43%
Oktober	420.000.000	290.000.000	69%
November	420.000.000	183.000.000	43%
Desember	420.000.000	440.000.000	105%
Jumlah	5.040.000.000	3.343.200.000	

Sumber : CV. Tri Bhakti Advertising Badung, Bali (2022)

Selain data target dan realisasi, absensi karyawan pada CV. Tri Bhakti Advertising, Badung, Bali mengalami kenaikan absensi. Dibawah ini

merupakan data absensi karyawan pada CV. Tri Bhakti Advertising Badung, Bali selama bulan Januari - Desember tahun 2022 yang di sajikan pada table 1.2 :

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan Selama Bulan Januari – Desember Tahun 2022
Pada CV. Tri Bhakti Advertising Badung, Bali

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruhnya (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir	Jumlah Hari Hadir	Persentase Absensi (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 - 5$	$7 = (5 : 4) \times 100\%$
Januari	31	27	837	33	802	3,94%
Februari	31	28	868	42	826	4,83%
Maret	31	29	899	30	869	3,33%
April	31	30	930	26	904	2,79%
Mei	31	29	899	37	862	4,11%
Juni	31	25	775	35	740	4,51%
Juli	31	29	899	50	849	5,56%
Agustus	31	28	868	41	827	4,72%
September	31	30	930	31	899	3,33%
Oktober	31	31	961	19	942	1,97%
November	31	28	868	27	841	3,11%
Desember	31	30	930	40	890	4,30%
Total		344	10664	411	10251	46,5%
Rata - Rata						3,87%

Sumber : CV. Tri Bhakti Advertising Badung, Bali (2022)

Berdasarkan table 1.2 dijelaskan bahwa tingkat absensi pada CV. Tri Bhakti Advertising, Badung, Bali pada tahun 2022 ini cenderung tinggi sehingga mencapai total 411 kali dimana rata – rata pesentase sebesar 3,87%. Dilihat juga

dari jumlah ketidak hadiran yang paling tinggi yaitu pada bulan Juli hingga mencapai sebanyak 50 kali dimana persentasenya yaitu sebesar 5,56 %. Melihat hal tersebut sudah jelas berdampak pada kinerja karyawan yang semakin rendah dan memperlambat aktivitas di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan kepada karyawan pada CV. Tri Bhakti Advertising Badung, Bali ditemukan permasalahan yang di hadapi, beberapa karyawan masih memiliki kinerja yang kurang baik hal ini dilihat dari penurunan target dan realisasi serta absensi di setiap bulannya. Dan selain kinerja yg rendah, gaya kepemimpinan pada CV. Tri Bhakti Advertising Badung, Bali dilihat dari banyaknya keluhan dari karyawan seperti kurangnya perhatian dari pimpinan, dan kurangnya kesigapan dari pimpinan dalam mengatasi permasalahan serta kurangnya kemampuan berkomunikasi pimpinan terhadap bawahan. Tidak hanya pada gaya kepemimpinan, permasalahan juga terjadi pada kompensasi dimana rendahnya insentif yang didapatkan pada tahun 2022. Dan yang terakhir terdapat permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja fisik dimana adanya keluhan dari karyawan seperti banyaknya Lingkungan kerja yang kurang memadai seperti tingkat kebisingan, bau tinta yang menyengat serta suhu panas menyebabkan terganggunya karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian – penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian dari Sunatar (2022) menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Namum berbeda dengan hasil penelitian Frizilia (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Sumo Internusa Indonesia. Selanjutnya penelitian

mengenai kompensasi, dari hasil penelitian Iptian (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian Rosalia (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Medika Samarinda. Dan penelitian mengenai lingkungan kerja fisik, dari hasil penelitian Habibi (2022) menyatakan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Stanley (2022) menyatakan bahwa hipotesis lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan di Toko Emas Pasar Atom.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Tri Bhakti Advertising Badung, Bali”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Bhakti Advertising Badun, Bali ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Bhakti Advertising Badung, Bali ?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Bhakti Advertising Badung, Bali ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Bhakti Advertising Badung, Bali.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Bhakti Advertising Badung, Bali.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Bhakti Advertising Badung, Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini maka penelitian ini di harapkan memberi manfaat atau kegunaan sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menguatkan kajian ilmu manajemen SDM, khususnya mengenai dan berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan khususnya pada CV. Tri Bhakti Advertising, Badung, Bali.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menjadi masukan yang berate untuk perusahaan CV. Tri Bhakti Advertising, Badung Bali dalam upaya meningkatkan kinerja, khususnya melalui gaya kepemimpinan , kompensasi dan lingkungan kerja fisik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal-Setting Theory

Penelitian ini menggunakan Goal setting theory yang dikemukakan oleh Locke (2018) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

Goal setting theory menekankan bahwa krusialnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan, kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan (Haslindah, 2020)

Goal setting theory menjelaskan bagaimana karyawan berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan yang salah satunya dengan memaksimalkan kinerja karyawan yang dalam penelitian ini merupakan variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik diindikasikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai. Menurut Rivai (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama

Sedarmayanti (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, suatu proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Dan Tika (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi kerja atau aktivitas seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan yang berhasil di capai demi kemajuan perusahaan atau organisasi.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2019) adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Sedangkan menurut Pusparini (2018) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pemimpin untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan

bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Kepemimpinan

Penerapan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi - potensi yang ada pada dirinya dan memamfaatkannya didalam unit organisasi.

3. Kualitas kerja

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan atau organisasi

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawab termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja pegawai.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan factor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengaturan serta keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motifasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pemimpin, karena menurut definisi pemimpin harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya.

7. Kuantitas pekerjaan pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.

8. Displin kerja

Dalam memperhatikan peran manusia dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2019) menjelaskan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dari definisi di atas indikator kinerjanya adalah:

1. Kualitas, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.
2. Kuantitas, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah hal yang juga krusial dalam pekerjaan karena berkaitan dengan target pekerjaan.

4. Efektivitas Penggunaan Sumber Daya

Efektivitas penggunaan sumber daya perusahaan juga salah satu indikator kemampuan. Apabila karyawan dalam sebuah perusahaan efektif

menggunakan sumber daya perusahaan, seperti uang, tenaga, teknologi dan bahan baku, maka hasil kerja akan menjadi semakin baik.

5. Mandiri

Sikap mandiri juga salah satu indikator kemampuan karyawan yang krusial dalam menilai kinerja karyawan. Meski kemandirian karyawan penting, bukan berarti harus menghilangkan kemampuan bekerja dalam tim yang baik.

6. Berkomitmen

Komitmen adalah indikator yang juga penting karena bisa menentukan motivasi karyawan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Pusparini (2018), ada 5 indikator kemampuan karyawan yang bisa Anda gunakan untuk menilai kinerja karyawan tersebut.

1. Mutu

Mutu kinerja dari pekerja bisa diukur dengan kualitas tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Selain itu, indikator mutu juga sangat krusial keberadaannya karena berpengaruh terhadap kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang karyawan hasilkan. Jumlah pekerjaan tersebut bisa dinilai dengan target saat perencanaan deskripsi pekerjaan, jadi penilaian kuantitas kinerja menjadi lebih mudah.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas, yaitu kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

4. Tanggung jawab, yaitu suatu akibat lebih dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

2.3 Gaya Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Thoha (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain menurut pandangannya. Marnisah (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Dan menurut Hasibuan (2018) gaya kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memberikan pengaruh terhadap karyawan atau bawahan penting agar tujuan perusahaan tercapai.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang dimiliki seorang pemimpin untuk digunakan dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku bawahan agar mau berkerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2019) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (personality), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.

2. Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya.
3. Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai.
4. Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pimpinan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

Sedangkan menurut Rahayu (2018), faktor – faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan ada empat sifat umum yang tampak mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan yaitu :

1. Kecerdasan
Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.
2. Kedewasaan dan keeluasaan hubungan sosial
Kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
Para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.
4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan
Seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

2.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin dapat dikatakan baik apabila dapat membuat karyawannya mengikuti apa yang diarahkannya demi tujuan perusahaan. Berikut ini indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2019) yaitu :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan

jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab.

Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Sedangkan indikator gaya kepemimpinan menurut Luthans (2021) sebagai berikut :

- a. Tingkat prestasi motivasi, misalnya kecerdasan, energi jasmaniah dan energi mental.
- b. Kesiediaan untuk bertanggungjawab, misalnya kesadaran akan tujuan, antusiasme, keramahan, integritas, ketegasan dalam mengambil keputusan, dan mandiri.
- c. Pendidikan atau pengalaman, misalnya pengetahuan, penguasaan teknis, dan keterampilan mengajar.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang

merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Menurut Sinambela (2018) menyatakan bahwa Kompensasi adalah bagian dari system reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh system dalam spectrum yang lebih luas maka system kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan system reward yang disediakan oleh organisasi. Tjahjawi (2018) kompensasi adalah imbalan perusahaan diberikan kepada karyawan atas kinerja yang diberikan kepada organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial. Dan menurut Fuanida (2021) menyatakan kompensasi adalah remunerasi keuangan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan upah atau imbalan yang di berikan kepada karywan dalam bentuk tunai atau non-tunai atas kontribusinya pada perusahaan.

2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil. Produktivitas Kerja Karyawan Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

4. Biaya Hidup/*Cost Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.

5. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

6. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka

gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

Sedangkan Menurut Sutrisno dalam Hamali (2018) faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil.

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk jenis kegiatan yang sama, cepat diketahui. Jika tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih

sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang besar pula.

2.4.3 Indikator Kompensasi

Indikator Kompensasi Menurut Afandi (2018), indikator - indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji, imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
2. Insentif, penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
3. Tunjangan adalah bentuk kompensasi non-gaji yang diberikan kepada karyawan selain dari gaji pokok mereka. Tunjangan dapat berupa uang tunai atau bentuk-bentuk lain seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti tambahan, kendaraan dinas, atau tunjangan anak.
4. Fasilitas adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan dan sengaja disediakan untuk dipakai dan dipergunakan serta dinikmati oleh tamu, dan untuk penggunaannya.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2020) kompensasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Gaji Pokok Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.
2. Gaji Variabel Kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus/ insentif.

3. Benefit Program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian benefit perusahaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung seperti tunjangan. Tunjangan adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

2.5 Lingkungan Kerja Fisik

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2018) menyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sihombing (2018) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus di daya gunakan oleh organisasi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tenang, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi. Sunyoto (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.5.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Enny (2019) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya didalam melaksanakan tugas-tugasnya. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, dalam arti dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut. Warna yang baik dipakai pada ruangan yang sempit adalah warna putih, karena dengan putih ruangan tersebut akan nampak lebih luas, bersih yang dapat membantu pekerjaan yang memerlukan ketelitian.

2. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan. Atas dasar hal tersebut di atas maka, pemeliharaan sistem penerangan ini sangat diperlukan di dalam suatu perusahaan.

3. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun suhu udara atau temperatur ruang kerja karyawan yang didapat dipertahankan baik pada musim panas maupun di musim dingin adalah bahwa suhu udara harus dipertahankan di bawah 21oC untuk menekan kelembaban.

4. Suara bising

Bunyi bising sangat diperhatikan, karena dapat membantu kesenangan kerja, merusak pendengaran dan dapat menimbulkan komunikasi yang salah. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Dengan terganggunya seseorang atau karyawan didalam melaksanakan pekerjaan mengakibatkan pekerjaan tersebut salah sehingga jumlah dan mutu barang yang dihasilkan menurun.

UNMAS DENPASAR

5. Ruang gerak

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

6. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

Sedangkan menurut Habibi (2020) faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Adapun faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut terdiri atas :

1. Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

2. Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

3. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-an-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi

diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Adapun yang menjadi indikator dari lingkungan kerja fisik, Sedarmayanti (2019) menyatakan terdapat 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, seperti : penerangan, kelembaban, kebisingan, warna, ruang gerak, keamanan bekerja dan lain-lain yang akan diuraikan sebagai berikut :

- a. Penerangan

Cahaya atau penerangan mempunyai manfaat yang besar bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya cahaya atau penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Selain itu cahaya atau penerangan yang kurang jelas akan mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat mengganggu proses kerja pada perusahaan.

- b. Sirkulasi Udara

Siklus Udara merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

- c. Bising

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produksi kerja meningkat.

d. Bau

Bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

e. Keamanan kerja

Keamanan Kerja dimana tempat kita bekerja jauh dari rasa kekhawatiran, rasa aman yang diukur dan persepsi para karyawan. Sedangkan menurut Rahayu (2022) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan, dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar

karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

3. Fasilitas

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

4. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Berdasarkan hasil penelitian Frizilia (2021) yang berjudul “The Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline on Employee Performance at PT Sumo Internusa Indonesia” maka dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $2,180 > 2,002$ dan diperoleh signifikansi $0,033 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima secara parsial

gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Sumo Internusa Indonesia.

Persamaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya yakni sama-sama menguji pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dan sama – sama menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji statistik t (t-test) sedangkan perbedaanya dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu lokasi penelitian dan jumlah sampel.

2. Berdasarkan hasil penelitian Sunatar (2022) yang berjudul “ Effect Of Leadership Style and Employee Competence on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior” maka dapat dikatakan bahwa Hasil uji hipotesis gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh skor beta positif ($p = -0,178$) dengan nilai p 0,108 ($p < 0,05$) dengan t statistik sebesar 1,608 ($p > 1,96$) menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawainya.

Persamaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya yakni sama - sama menguji pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan sama – sama melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji statistic t (t-test), untuk perbedaanya dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu lokasi penelitian, jumlah sampel, dan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

3. Berdasarkan hasil penelitian Qomariah (2022) yang berjudul “The Influence of Leadership Style, Work Incentives and Work Motivation on the Employees Performance of Regional Revenue Agency” maka dapat dikatakan dari hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi p-value adalah $0,000 < 0,05$. Ini artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Nilai sampel asli gaya kepemimpinan adalah 0,393, hal ini berarti jika gaya kepemimpinan Kabupaten Banyuwangi Pendapatan Agensi dioptimalkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Persamaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya yakni sama - sama menguji pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan sama – sama melakukan metode pengumpulan data berupa kuesioner, melakukan uji validitas, uji reliabilitas sedangkan perbedaannya dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu lokasi penelitian, jumlah sampel dan penelitian ini tidak menggunakan uji partial least square.

4. Berdasarkan hasil penelitian dari Nida (2022) yang berjudul “ Effect of Leadership Style, Interpersonal Communication and Organizational Commitment on Employee Performance” maka dapat di katakana dari hasil Nilai signifikan hasil uji anova adalah $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai SMA IT Ibadurrohman, maka H1 diterima. Sedangkan nilai koefisien determinasi (kontribusi) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai atau R Square adalah sebesar 0,484,

artinya gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 48,4% sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

Persamaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya yakni sama sama menguji pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, variabel terikat yaitu kinerja karyawan, sampel sebanyak 31 orang dan sama – sama menggunakan analisis regresi linier berganda sedangkan perbedaannya dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu objek penelitian.

5. Berdasarkan hasil penelitian dari Hankim (2023) yang berjudul “ The Effect Of Leadership Style And Supervision On Employee Performance “maka dapat dikatakan dari hasil pengujian Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja berdasarkan uji hipotesis, hasil pengujian gaya kepemimpinan menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Tingkat signifikan ini kurang dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a .

Persamaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya yakni sama sama menguji pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan sama – sama menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, serta menggunakan metode pengumpulan data berupa pengisian kuesioner. Dan untuk perbedaannya dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu objek penelitian dan jumlah sampel

6. Berdasarkan hasil penelitian dari Rosalia (2020) yang berjudul “The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda” maka dapat dikatakan dari hasil Kompensasi memberikan pengaruh negatif pada kinerja karyawan melalui

kepuasan kerja dengan nilai $-0,077$ dapat diketahui bahwa kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karena untuk t-statistik ($1,351 < 1,96$), sehingga hasil dari kompensasi negara hipotesis secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya yakni sama sama menguji pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi, variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan sama – sama menggunakan uji validitas, uji reliabilitas sedangkan untuk perbedaanya dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu objek penelitian, jumlah sampelnya dan metode pengumpulan datanya.

7. Berdasarkan hasil penelitian dari Iptian Riut (2020) yang berjudul “The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance” maka Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,603$. Pada tingkat signifikansi dari 5% , diketahui nilai t sebesar $3,945$ dengan signifikansi $0,000$. Dengan hasil ini, hipotesis pertama dapat diterima bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya yakni sama sama menguji pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi, variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan sama – sama menggunakan metode analisis data yaitu menggunakan regresi linier berganda, sedangkan untuk perbedaanya dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu objek penelitian dan jumlah sampel.

8. Berdasarkan hasil penelitian dari Pangastuti (2020) yang berjudul “ The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance” maka dari hasil penelitian yang telah dianalisis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,634. Pada taraf signifikansi 5% diketahui nilai t sebesar 4,287 dengan signifikansi 0,000. Diadapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kompensasi, semakin rendah kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya yakni sama sama menguji pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi, variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan sama – sama menggunakan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi selain itu sama – sama menggunakan uji validitas, uji reliabilitas sedangkan untuk perbedaannya dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu objek penelitian dan jumlah sampel yang di gunakan

9. Berdasarkan hasil penelitian Risza. (2021) yang berjudul “The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance in PT. Mahanusa Graha Persada” maka dari hasil dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 24,376 + 0,426X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,426, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan koefisien determinasi sebesar 21,7 % dan pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,010 > 2,001)$

Persamaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya yakni sama sama menguji pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi, variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan sama – sama menggunakan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, sedangkan untuk perbedaannya dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu objek penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

10. Berdasarkan hasil penelitian Pawirosumarto (2020) yang berjudul “Effect Of Compensation And Communication On Employee Performance Of PT. Metra Palma Api (Medco Agro)” maka dari hasil penelitian yang dilakukan melalui uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan hasil melalui uji simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan

Persamaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya yakni sama sama menguji pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan sama – sama menggunakan uji validitas, reliabilitas, sedangkan untuk perbedaannya dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu objek penelitian dan jumlah sampel

11. Berdasarkan hasil penelitian Wira (2022) “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerjater Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Tegak Klungkung” maka berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk lingkungan kerja fisik adalah 10,909, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,905, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan

lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Tegak Klungkung dapat diterima.

Persamaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya yakni sama sama menguji pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan , untuk perbedaanya dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu tempat penelitian dan jumlah respondennya.

12. Berdasarkan hasil penelitian Stanly (2022) yang berjudul “The Effect Of Physical And Non-Physical Work Environment On Employee Performance Through Employee Creativity As A Mediation Variable In Pasar Atom Surabaya Gold Shop” dimana hasil penelitiannya menyatakan hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan. Dimana dinyatakan hipotesis ditolak dikarenakan nilai t statistics $< 1,96$ dimana nilainya adalah 1.157 serta nilai dari P Values adalah 0.248 yang membuktikan bahwa hipotesis lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi secara signifikan kreativitas karyawan di Toko Emas Pasar Atom.

Persamaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya yakni sama sama menguji pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik, variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dan sama – sama menggunakan metode pengumpulan data menggunakan observasi,wawancara, kuesioner selain itu sama – sama menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan untuk perbedaanya dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu objek penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

13. Berdasarkan hasil penelitian Agustina (2023) yang berjudul “The Effect of Communication and Physical Work Environment on Employee Performance

at PT.Vadhana International Palembang Branch” dimana hasil penelitiannya menyatakan Nilai Sig pengaruh lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $12,006 > t$ tabel $1,99495$, sehingga dapat diartikan bahwa H2 diterima yang berarti lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Vadhana Internasional Cabang Palembang.

Persamaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya yakni sama sama menguji pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik, variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dan sama sama menggunakan penelitian kuantitatif, untuk perbedaanya dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, objek penelitian dan jumlah sampelnya.

14. Berdasarkan hasil penelitian Rahayu (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri” Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,004 < 0,05$ yang berarti H01 ditolak dan Ha1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini dapat diterima. Nilai positif yang diperoleh dari uji t membuktikan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja fisik yang dilakukan oleh UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri akan menyebabkan

peningkatan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri secara bersamaan sebesar 0,433 satuan.

Persamaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya yakni sama sama menguji pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik, variable terikat yaitu kinerja karyawan dan sama – sama menggunakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas instrumen, uji reliabilitas instrumen, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis parsial yang diuji dengan uji t sedangkan untuk perbedaannya dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu objek penelitian penelitian dan jumlah sampel yang di gunakan.

15. Berdasarkan hasil penelitian Habibi (2020) yang berjudul” The Influence of Competence, Training And Physical Work Environment Against Employee Performance PT. Toyota Logistra Pingloka East Cikarang, Indonesia “ berdasarkan Hasil pembahasan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diatas mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada uji thitung sebesar 7,470 dengan angka signifikansi 0,000 yang berarti thitung > ttabel dan signifikansi < 0,05. Artinya hipotesis yang diajukan diterima, yakni semakin baik dan sesuai lingkungan kerja fisik yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan PT. Toyota Logistr Pingloka Indonesia.

Persamaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya yakni sama sama menguji pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik, variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dan sama – samamenggunakan uji validitas,

uji reliabilitas, sedangkan untuk perbedaanya dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu objek penelitian dan jumlah sampel yang gunakan penelitian.

