

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi baik organisasi pemerintahan maupun swasta dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pegawai di perusahaan atau organisasi sehingga kinerja karyawan dapat terwujud secara maksimal yang akhirnya tujuan organisasi lebih cepat dan mudah tercapai.

Hal ini sependapat dengan teori yang dikemukakan oleh Kotler (2019) yang mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan segenap faktor yang ada di sekeliling ruangan kerja dan menjadi sebuah kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dan pada umumnya mempengaruhi baik buruknya pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam ruangan tersebut

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ketat, sehingga perusahaan harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi diperlukan sumber daya yang baik.

Pengelolaan sumber daya manusia harus dapat berjalan dengan baik agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Wulandari (2021) mengatakan bahwa sumber daya terpenting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) karena merupakan penentu untuk keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dari organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah seseorang yang siap dan mampu memberikan sumbangan usaha untuk pencapaian tujuan organisasi dimana sumber daya manusia ada untuk menggerakkan aktivitas di dalam perusahaan dan juga menjadi salah satu kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

Karyawan merupakan tulang punggung dan penggerak jalannya aktifitas perusahaan. Hal ini membuat karyawan memiliki peran yang penting terhadap kinerja perusahaan, dimana kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku setiap karyawan (Sidharta & Margaretha, 2021). Agar dapat lebih unggul dalam persaingan, maka pengelolaan sumber daya manusia harus dapat berjalan dengan baik sehingga perusahaan mampu bersaing para kompetitornya.

Jika pengelolaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan efektif, maka akan muncul berbagai masalah yang akan mengganggu kinerja perusahaan (Khoiroh, 2012). Salah satu bentuk perilaku karyawan yang sering muncul akibat kegagalan perusahaan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya adalah keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Sangat penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi sejak dini hal-hal yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk berpindah kerja. Keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) merupakan permasalahan yang sangat serius dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Siagian (2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Berbanding lurus dengan pernyataan tersebut, manusia juga menjadi sumber daya paling rumit yang dimiliki perusahaan. Hal ini karena manusia memiliki sifat, pikiran, latar belakang dan kebutuhan yang berbeda antara satu dan lainnya.

Setiap perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang berenergi, berdedikasi dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya, atau memiliki keterikatan terhadap perusahaannya (Bakker et al, 2018). Untuk itu, perusahaan perlu memperhatikan keadaan yang dialami oleh karyawannya demi terciptanya keterikatan karyawan, atau *employee engagement*.

Menurut Kahn (2019), *employee engagement* merupakan bentuk penguasaan karyawan sendiri terhadap pekerjaan, dimana mereka akan mengikat diri dengan pekerjaannya, kemudian akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional. *employee engagement* ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan penghayatan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan terciptanya *employee engagement*, karyawan

akan memberikan kinerja terbaiknya, berkomitmen terhadap perusahaan, serta termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan.

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah.

Apabila organisasi mampu meningkatkan semangat kerja pegawai maka organisasi tersebut akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat selesai, tingkat absensi dan keterlambatan pegawai akan menurun, dan kemungkinan perpindahan pegawai akan dapat dikurangi. Hal tersebut dapat diperkecil dan dapat meningkatkan semangat kerja yang berarti juga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Cahyadi & prastiyani (2020) menjelaskan bahwa semangat kerja dijadikan tolak ukur perasaan karyawannya terhadap pekerjaan dan perusahaannya, sehingga perusahaan harus memperhatikan semangat kerja para karyawannya. Semangat kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan. Sikap ini dapat dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang menyenangkan dan keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan yang baik, dapat menimbulkan rasa senang dan nyaman dalam bekerja serta dapat menumbuhkan rasa loyalitas terhadap perusahaan atau organisasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu *work life balance*, stres kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya, mempunyai kemampuan atau kemauan dari setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja pegawai suatu organisasi adalah melalui ketidakhadiran pegawai, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis. Semangat kerja adalah bentuk dari

sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik

Penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat menunjukkan prestasi kerja atau semangat kerja para pegawai. Untuk itu penilaian semangat kerja perlu dilakukan secara rutin dan teratur. Semangat kerja yang tinggi dan perasaan yang aman merupakan satu kesatuan dari seorang yang mempunyai motivasi tinggi terhadap pekerjaannya.

Masalah semangat kerja pegawai di organisasi sering kali ditemukan, oleh karena itu organisasi harus bisa meningkatkan semangat kerja pegawainya agar mereka bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat. Turunnya semangat kerja sering kali ditemukan di berbagai organisasi atau instansi dimana instansi tersebut tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya baik secara rohani maupun jasmani. Turunnya semangat kerja yang dimiliki seseorang akan berdampak pada keterlibatannya terhadap pekerjaan dan organisasinya. Semangat kerja yang rendah dapat menurunkan loyalitas pegawai terhadap organisasinya.

Setiap organisasi akan selalu berusaha agar hasil kinerja dari para pegawainya dapat ditingkatkan. Untuk itu penyelidikan waktu dan gerak dari setiap pegawainya sangat diperlukan. Setiap organisasi akan selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai moral kerja yang tinggi sebab moral kerja yang tinggi diharapkan semangat dan kegairahan kerja akan dapat meningkat.

Penyebab turunnya semangat kerja pegawai harus kita ketahui, sebab dengan demikian dalam usaha meningkatkan semangat kerja tidak bersifat tamal sulam. Pada umumnya turunnya semangat kerja karena ketidakpuasan pegawai yang bersangkutan baik secara materi maupun non materi.

Untuk dapat meningkatkan semangat kerja maka organisasi dapat melakukan berbagai cara seperti pemberian kompensasi yang cukup, memberikan perhatian yang cukup, memberikan suasana yang santai seperti lingkungan fisik yang memadai sehingga semangat kerja pegawai lebih meningkat lagi dan tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para pegawainya. Agustini (2017:67) menyebutkan ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, yaitu: Gaji yang adil dan sesuai,

pemberian fasilitas yang menyenangkan, menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, sesuai dengan keterampilan masing-masing pegawai, memberikan kesempatan pada pegawainya untuk maju, menghargai para karyawan, mengajak karyawan untuk berunding serta mengatasi pelaksanaan pada perusahaan, memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan dan hubungan yang baik antara semua anggota organisasi.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mengukur semangat kerja seorang pegawai dapat dilihat berdasarkan hasil kinerja yang telah dicapai oleh pegawai tersebut. Pegawai yang mempunyai semangat kerja dan gairah kerja yang baik sangat perlu diberikan apresiasi yang merupakan cara untuk meningkatkan semangat kerja yang lebih baik lagi.

Apresiasi yang patut diterima oleh pegawai karena memiliki semangat kerja yang tinggi dan mampu memberikan hasil yang memuaskan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai yaitu dengan memberikan kesempatan mengembangkan karir seperti promosi jabatan, pemberian bonus atau insentif serta fasilitas kerja yang membuat semangat kerja pegawai lebih meningkat lagi.

Dengan semangat kerja pegawai yang tinggi maka suatu organisasi tersebut akan banyak mendapatkan keuntungan. Dengan kata lain bilamana semangat kerja turun, maka instansi tersebut mendapatkan banyak kerugian. Kerugian yang timbul disebabkan karena semangat kerja yang rendah dan merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Indikasi turunnya semangat kerja sangat patut diketahui oleh instansi sehingga dengan cepat dapat dicegah dan diatasi dengan berbagai tindakan.

Semangat kerja merupakan suatu sikap dan keadaan dimana satu orang atau lebih secara resmi terikat dengan pekerjaannya dalam menyelesaikan tugas memiliki sikap yang baik. Dalam melakukan pekerjaan seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan mudah mendapatkan suatu prestasi. Ia memiliki kepuasan tersendiri atas hasil kerjanya, ia mampu bekerja sama dengan siapa saja, disiplin untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

semangat kerja yang ada pada seseorang tentu saja dilandasi oleh faktor-faktor yang tak jarang sekali diketahui. Faktor tersebut meliputi faktor positif yang merupakan faktor dimana tingkat semangat kerja seseorang meningkat

bahkan stabil, hal ini bisa dilandasi oleh suasana kerja yang harmonis dan faktor negatif merupakan faktor yang menyebabkan tingkat semangat kerja yang menurun yang mungkin bisa disebabkan karena permasalahan diluar perusahaan

Faktor pertama yang mempengaruhi semangat kerja adalah *work life balance*. Rondonuwu, dkk (2018) menjelaskan bahwa *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja yaitu bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi keluarganya. *Work life balance* yang tidak baik dikhawatirkan akan mengakibatkan karyawan kehilangan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, sehingga sulit bagi mereka dalam menikmati hidup yang dapat berakibat kurangnya waktu luang dengan diri sendiri dan keluarga, stress, dan kesehatan menurun, yang juga dapat menurunkan kualitas kerja dan kualitas mental dan fisik karyawan itu sendiri.

Keseimbangan kehidupan kerja sendiri adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan. Menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan upaya yang dapat berdampak besar bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini dikarenakan, karyawan yang puas membawa pengaruh yang positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Kanwar et al.,2019). Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan ada baiknya untuk menerapkan *work-life balance*, karena ini sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya.

Singh dan Khanna (2021) menyatakan *work-life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Kebanyakan orang saat terjun dalam dunia kerja jadi kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka. Semakin tinggi karir mereka atau semakin tinggi bisnis yang dijalankan, maka semakin sulit bagi mereka untuk menikmati hidup. Akhirnya waktu untuk keluarga dan “me time” jadi terkuras, emosi tidak terkontrol, kesehatan menurun.

Pada dasarnya semangat kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Oleh karena itu, setiap orang harus bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan juga pribadinya. Semakin pekerja mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan suatu kesuksesan untuk perusahaan. Inti dari program ini merupakan suatu konsep kecerdasan moral dan motivasi yang akan menciptakan keseimbangan dalam bekerja, manajemen diri, motivasi diri, dan tanggungjawab. Agar juga dapat menciptakan kualitas hidup yang lebih baik di mana akan tercipta raga yang sehat, pemikiran yang jernih, merasakan kenikmatan hidup, juga karyawan tidak hanya menghabiskan waktunya hanya untuk pekerjaan saja, tetapi mempunyai kehidupan lain di luar dunia pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan terkait *work life balance* yaitu beberapa karyawan sering malas hadir ditempat kerja karena merasa terbebani dengan pekerjaannya. Selain itu penerapan *work life balance* yang kurang baik menyebabkan beberapa karyawan sering mengalami gangguan kesehatan akibat sering lembur ditempat kerja. Gangguan kesehatan yang dimaksud seperti sering mengalami gangguan pencernaan, sakit kepala, pusing dan lainnya. Berkaitan dengan stres kerja, beberapa karyawan sering merasa stres dengan pekerjaannya sehingga seringkali terlihat melayani dengan kurang ramah dan wajah cemberut. Hal ini dikarenakan tuntutan pekerjaan yang tinggi untuk terus memberikan pelayanan yang prima.

Faktor kedua yang mempengaruhi semangat kerja ialah stress kerja. Rivai (Poniasih & Dewi, 2015) menjelaskan bahwa stres kerja adalah sebuah situasi yang menimbulkan adanya ketidak seimbangan antara fisik dengan psikis yang dapat berdampak pada emosi, cara bernalar, dan juga kondisi seorang pekerja. Masalah stress kerja dalam organisasi menjadi gejala yang penting sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi didalam pekerjaan. Akibat stres kerja dapat mengakibatkan beberapa gejala stres seperti mudah marah, emosi tidak stabil,

sikap tidak mau terlibat dan lainnya yang tentu mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Stres dapat diartikan sebagai sesuatu yang membuat kita mengalami tekanan mental atau beban kehidupan, suatu kekuatan yang mendesak atau mencekam, mengganggu keseimbangan karena masalah atau tuntutan penyesuaian diri. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap organisasi dimana mereka bekerja.

Salah satu aspek yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dari pekerjaan seorang karyawan ialah stress kerja, seperti penjelasan pada penelitian yang dilakukan oleh Arifin et al.(2018). Besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Oleh karena itu kesesuaian beban kerja yang diberikan akan menentukan output yang dihasilkan oleh karyawan.

Stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2018). Stres kerja perlu diatur agar karyawan memiliki tingkat stres yang cukup, sehingga karyawan akan terangsang untuk mengerjakan sebuah pekerjaan dengan produktif.

Berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi antara lain stres kerja. Handoko (2020) mengemukakan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres di tempat kerja akhir-akhir ini telah menjadi masalah yang serius bagi manajemen perusahaan di dalam dunia bisnis (Qureshi et al., 2021). Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stress.

Beban kerja dan stres kerja mampu mempengaruhi berbagai macam faktor dalam ruang lingkup sumber daya manusia, salah satunya adalah komitmen organisasional. Maka dari itu perusahaan perlu menciptakan sebuah kondisi yang sesuai baik dari segi beban kerja, maupun stres kerja agar karyawan tetap memiliki rasa komitmen pada perusahaan.

Beberapa penelitian mengenai beban kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional masih menunjukkan perbedaan hasil, sehingga dapat dikatakan masih adanya inkonsistensi pada penelitian tersebut dan menjadi daya tarik untuk dilakukan penelitian selanjutnya. Fenomena terkait stres kerja, dirasakan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kawi Malang.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kawi Malang menunjukkan bahwa adanya pemberian beban kerja yang tidak merata akibat kurangnya sumber daya manusia yang ada, kurangnya jumlah sumber daya manusia mengakibatkan seorang karyawan harus mengerjakan sebuah job description yang kurang sesuai dengan jabatan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kawi Malang dituntut untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Pencapaian hal tersebut tentunya perlu pelayanan yang baik pada pelanggan, mampu mengelola keuangan dengan baik, dan tentunya memiliki kualitas sumber daya manusia yang unggul. Oleh karena itu keseimbangan beban kerja dan stres kerja yang ada harus disesuaikan oleh perusahaan, dan perusahaan juga harus mampu menumbuhkan rasa komitmen organisasional pada karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi semangat kerja ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Kasmir (Aliya & Saragi, 2020) ialah suasana kondisi yang ada di tempat kerja yang dapat berbentuk ruang kerja dan tata letak, sarana dan hubungan kerja dengan rekan kerjanya. Lingkungan kerja harus sehat dan dibuat nyaman mungkin agar meningkatkan Semangat Kerja Karyawannya agar dapat berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Energi positif dapat dipancarkan dari lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap individu untuk dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi optimalisasi kerja. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Lingkungan kerja menunjukkan kondisi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, menyebabkan karyawan bekerja dengan nyaman dan memungkinkannya memberikan kinerja yang lebih baik bagi organisasi. penelitian Hutagalung dan Triastuti (2019) menyatakan bahwa Semangat Kerja Karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompetensi, motivasi dan disiplin kerja. Menurut Kasmir (2016), factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepribadian, motivasi kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Chamidah, 2019). Lingkungan kerja yang aman, kondusif, dan memiliki berbagai fasilitas yang dibutuhkan akan membuat karyawan nyaman dan meningkatkan mood mereka dalam bekerja sehingga akan berdampak positif pada Semangat Kerja Karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Menurut Abidin et al (2016) bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan tercapainya semangat kerja. Tidak diragukan lagi bahwa lingkungan kerja yang tersedia fasilitas lengkap dan aman dapat menarik minat para karyawan karena kebutuhan yang cenderung telah terpenuhi. Agar berhasil, perusahaan harus merancang lingkungan kerja yang sedemikian menarik agar dapat meningkatkan komitmen dan motivasi karyawan yang pada akhirnya akan memberikan hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Hasil observasi berkaitan dengan lingkungan kerja. Banyaknya barang yang tidak tersusun rapi menyebabkan ruang gerak dalam ruang kerja menjadi sempit sehingga karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Dalam hal komunikasi dengan rekan kerja, menurut beberapa karyawan sering terjadi miskomunikasi sehingga pekerjaan sering tertunda. Lingkungan kerja fisik serta non fisik yang kurang baik dan tidak menyenangkan akan membuat karyawan tidak dapat maksimal dalam melakukan pekerjaannya serta akan menurunkan semangat kerja. Permasalahan terkait semangat kerja adalah kurangnya pemberian *reward* atau penghargaan seperti pujian dari atasan atas hasil pekerjaan yang baik. Pemberian

pujian bagi bawahan akan membuat bawahan merasa dihargai atas pekerjaannya dan membuat kepuasan kerja meningkat.

Berdasarkan hal tersebut, maka diperlukan melakukan penelitian untuk mengetahui Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan, dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ruko Avenue Jakarta Timur

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh *work life balance* terhadap semangat kerja karyawan Ruko Avenue Jakarta Timur?
2. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Ruko Avenue Jakarta Timur?
3. Apakah pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan Ruko Avenue Jakarta Timur?
4. Apakah pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan Ruko Avenue Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap semangat kerja karyawan Ruko Avenue Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Ruko Avenue Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan Ruko Avenue Jakarta Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan Ruko Avenue Jakarta Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil guna menambah pengetahuan peneliti dan sebagai syarat kelulusan.
2. Bagi Pendidikan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan terhadap penelitian berikutnya.

3. Bagi Pengelola Ruko Avenue

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil hal-hal yang berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja.