

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa rata-rata absensi pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar adalah sebanyak 2,38. Menurut Ardana, *et al* (2012:52) bahwa rata-rata tingkat absensi 2-3% per bulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang mencapai 15-20% per bulan sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar, masih terdapat beberapa pegawai yang mengambil hari libur diluar ketentuan SOP. Hal ini menunjukkan kurangnya kepatuhan pegawai terhadap aturan-aturan organisasi yaitu aturan jumlah hari kerja yang ditetapkan selama 6 hari kerja dalam 1 minggu, tetapi masih banyak pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan hari kerja yang ditetapkan sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar.

Berdasarkan hasil observasi awal pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar, Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar belum mencapai standar yang telah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar, hal ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional. Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar mengenai gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh pimpinan bahwa mereka menganggap pimpinan mempunyai gaya kepemimpinan transformasional yang belum diterapkan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari kondisi yang terjadi, yaitu pegawai merasa kurang diperhatikan terhadap pengembangan karir karena banyak pegawai yang sudah memenuhi persyaratan untuk promosi jabatan, namun belum juga dipromosikan. Ditambah lagi, pegawai

merasa tidak puas terhadap gaji yang tidak sebanding dengan beban kerja yang didapatkan. Berikut daftar kerja karyawan yang berhenti kerja di Tahun 2020.

Tabel 1.2
Daftar Kerja Karyawan yang Berhenti Kerja di Tahun 2021

Bulan	Jumlah	%
1-3	3	21.43
4-6	4	28.57
7-9	2	14.29
10-12	3	21.43
>12	2	14.29
Total	14	100

Sumber: Data primer(diolah)

Tabel 1.3
Alasan Pengunduran Diri Karyawan di Tahun 2021

Alasan Pengunduran Diri	Persentase
Upah, Jaminan, Kesejahteraan	31
Lingkungan Kerja	26
Personality	19
Tempat Tinggal	14
Keluarga	10
Total	

Sumber: Data primer(diolah)

Dalam organisasi pemerintahan/publik di Indonesia, kinerja organisasi pemerintahan merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi pemerintahan yaitu berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), bukan untuk mencari laba (*profit oriented*) (Azizy, 2007). Berdasarkan pandangan masyarakat secara umum, salah satu tantangan besar organisasi pemerintahan saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang lambat, rumit,

berbelit-belit dan penuh dengan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Azizy, 2007; Moeljono, 2003; Nurbarani, 2009; Saputra, 2014).

Kemudian melalui hasil observasi yang telah dilakukan, ditemukan beberapa masalah berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan yaitu beberapa pegawai masih kurang bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya. Seperti terlihat masih banyaknya pegawai suka melalaikan pekerjaannya. Kinerja pegawai masih belum sesuai dengan harapan lembaga. Seperti pegawai belum mampu memenuhi target selesainya tugas yang *deadline*, dan perlunya waktu cukup lama ketika masyarakat yang ingin mengurus berkas yang bersangkutan dengan Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar.

Rendahnya kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar tidak hanya disebabkan oleh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi saja, namun pada observasi awal pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar ditemukan masalah lain, yaitu lingkungan kerja. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, terlihat bahwa penataan tempat kerja terlihat tidak rapi, masih banyak data berupa kertas yang menumpuk di atas meja kerja dan tidak terdata dengan baik. Selain itu, jarak yang sempit antara meja kerja satu dengan yang lain menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Menurut (Randy, 2019) menyatakan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan professional beberapa faktor yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja ialah kepemimpinan transformational, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Kepemimpinan transformasional mendorong hal positif perilaku dan mendorong budaya serta praktik sumber daya manusia yang mampu memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengembangan

organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Untuk menerapkan budaya organisasi yang cocok pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Motivasi kerja pegawai berpengaruh secara signifikan kepada kinerja pegawai. Semakin besar tingkat kepuasan maka semakin meningkat kinerja para pegawai PDAM. Tanpa adanya motivasi kerja, pegawai akan bekerja tidak seperti yang diharapkan perusahaan. Akibatnya, kinerja pegawai menjadi rendah sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh manajer atau atasan untuk memotivasi pegawai adalah dengan menciptakan kepuasan kerja meskipun tidak mudah.

Berdasarkan fenomena diatas dikatakan bahwa kualitas kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan transformational, budaya organisasi, dan motivasi kerja pegawai saja. Berdasarkan hasil observasi ke Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar penulis menyadari bahwa kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, maka dari itu penulis ingin menguji “Pengaruh Kepemimpinan Transformational, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar”.

1.2. Rumusan Masalah

Merujuk pada rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka dalam penelitian ini dapat diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar ?
2. Apakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar ?
3. Apakah pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diidentifikasi, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi seluruh pembaca yang dapat diklasifikasikan menjadi:

a. Bagi Mahasiswa

- 1) Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- 2) Penelitian ini diharapkan mampu untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh atau ditekuni di bangku kuliah.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan di perpustakaan serta skripsi untuk bagi mahasiswa yang mengambil tema sejenis.

c. Bagi Instansi/Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar tentang variabel-variabel sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori Penelitian

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua kompetensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2016:4). Menurut Manullang (2016:232) Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja.

Menurut Kasmir (2016:6) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholders*.

b) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia:

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan berarti penentuan program karyawan dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi tersebut.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan efektif, oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.

3) Pengarahan (*Directing*)

Melakukan kegiatan yang telah direncanakan, agar kehidupan tersebut dapat berjalan dengan efektif diperlukan arahan (*directing*) dari seorang manajer.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian adalah mengatur kegiatan - kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana.

c) Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia:

1) Pengadaan tenaga kerja (*Recruitment*)

Fungsi recruitment adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa yang akan datang.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan fungsi manajemen yang sangat penting karena melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada pegawai.

4) Integrasi (*Integration*)

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk kepentingan organisasi.

5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kemampuan-kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara. Fungsi pemeliharaan ini termasuk juga jaminan kesehatan dan keselamatan kerja pegawai.

6) Pemberhentian (*Separation*)

Fungsi ini adalah untuk memutuskan hubungan kerja pegawai dengan organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pemutusan hubungan sesuai dengan persyaratan kerja yang berlaku.

2. Kepemimpinan Transformasional

a) Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses memberi arti yang didalamnya memiliki unsur-unsur seni, adanya kemampuan dan kecerdasan mempengaruhi perasaan dan pikiran dari proses tersebut mengakibatkan adanya kesediaan untuk melakukan suatu usaha yang diinginkan dan mengarahkan tercapainya tujuan bersama (Winati, 2012:12 dalam Diah Ratna, 2019:16). Menurut Gibson (2006:263) mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu dalam mencapai beberapa tujuan. Demikian halnya menurut Robbins (2006:49), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan menurut Siagian (2008:24) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain yang mana para bawahannya agar orang lain itu bisa melakukan apa yang menjadi kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, baik itu bawahan atau kelompok, serta kemampuan seseorang dalam mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, dan seseorang yang memiliki kemampuan atau suatu keahlian khusus dalam bidang yang diharapkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau lembaga.

b) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar melaksanakan tindakan demi tercapainya tujuan tertentu (Rivai, 2009:42 dalam Diah Ratna, 2019:16). Menurut Thoha (2010:49) menyatakan bahwa definisi gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Demikian juga Rivai (2011:42) menyatakan bahwa definisi gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

c) Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Nothouse, 2013) kepemimpinan transformasional adalah Kepemimpinan transformasional yang murni adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkannya kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain.

Selanjutnya (Rivai, 2014) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang

diindividualkan, dan yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual, mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok.

Menurut (Yukl, 2010) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional menjadikan pengikutnya melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya.

d) Faktor Kepemimpinan Transformasional

Ada empat faktor gaya kepemimpinan transformasional yang dipengaruhi yaitu:

- 1) Pengaruh ideal adalah komponen emosional dari kepemimpinan. Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat sebagai pengikut.
- 2) Motivasi yang menginspirasi Faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia pada dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi.

- 3) Rangsangan intelektual hak ini mencakup yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi.
 - 4) Pertimbangan yang diadaptasi Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan saksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu karyawan benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan.
- e) Indikator Kepemimpinan Transformasional
- Menurut (Kartini, 2010) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat indikator yaitu:
- 1) Karisma (*Charisma*), memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan perhatian (*respect*) dan kepercayaan (*trust*). Pemimpin transformasional terlihat karismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh.
 - 2) Inspirasional (*Inspirational*), mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana.
 - 3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), menghargai ide-ide bawahan (*promote intelligence*), mengembangkan rasionalisasi dan melakukan pemecahan masalah secara cermat.

- 4) Perhatian Individu (*Individualized Consideration*), memberikan perhatian pada pribadi, menghargai perbedaan setiap individual, memberi nasehat dan pengarahan.

3. Budaya Organisasi

a) Pengertian Budaya Organisasi

Wahyudi dan Tupti (2019) pengertian budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya.

Hendra (2020) mendefinisikan budaya organisasi yang baik dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama jika budaya organisasi mampu mendukung strategi organisasi dan mampu menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya budaya organisasi yang buruk akan menghambat jalannya organisasi.

Menurut Sutrisno (2019) Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak. Yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

b) Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

1) Komunikasi

Komunikasi yang efektif dalam perusahaan mempunyai dampak yang positif terhadap budaya organisasi dalam suatu perusahaan.

Dengan komunikasi efektif, manajer dapat melakukan sosialisasi

tujuan dan misi perusahaan, penyampaian peraturan perusahaan, dan memberitahu kebijakan-kebijakan yang ditetapkan. Pola komunikasi yang terjadi dalam perusahaan menciptakan suatu pola tingkah laku karyawan dalam hubungan antara atasan dan bawahan, misalnya sejauh mana informasi dapat disebarakan dalam organisasi.

2) Motivasi

Upaya-upaya manajemen memotivasi karyawannya juga membentuk budaya tersendiri dalam budaya organisasi suatu perusahaan, apakah karyawan selalu dimotivasi oleh uang, bagaimana perusahaan memandang keras karyawan, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan lingkungan kerja. Bagaimana perusahaan memotivasi karyawan untuk menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada di perusahaan itu, yang selanjutnya akan mempengaruhi berbagai kebijakan sumber daya manusia.

3) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi juga mempengaruhi budaya organisasi, ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal yang selanjutnya mempengaruhi tingkatan otoritas pengambilan keputusan, kebebasan tanggung jawab dan proses komunikasi yang terjadi.

4) Proses-proses administratif

Proses-proses administratif melalui proses pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan

kinerja kelompok yang terjadi. Proses-proses ini akan mempengaruhi budaya, karena akan menunjukkan individu bagaimana yang dipandang berhasil dalam perusahaan. Bagaimana perusahaan memandang prestasi karyawan, perusahaan memandang konflik, dan apakah perusahaan menekankan kerja kelompok atau individu.

5) Struktur Organisasi

Struktur mungkin kaku atau fleksibel, selain itu dalam organisasi mungkin terjadi sentralisasi dan konfirmasi tinggi ataupun rendah. Semuanya ini akan mempengaruhi budaya organisasi. Struktur yang kaku dan konformitas yang tinggi, akan berlaku kebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan segala sesuatunya harus dibuat dengan aturan tertulis. Struktur yang fleksibel dan konformitas yang tinggi, mungkin karyawan lebih dibiasakan untuk menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan mandiri.

6) Gaya Manajemen

Berkaitan dengan kepemimpinan, gaya manajemen juga mempengaruhi budaya organisasi, dalam hal ini bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan memimpin, serta pengendalian yang dilakukan akan mencerminkan gaya manajemen yang berlaku di perusahaan itu.

c) Indikator Budaya Organisasi

Berikut adalah indikator-indikator budaya organisasi menurut Dewi dan Surya (2017):

- 1) Keterlibatan (*involvement*): tingkat dimana individu / karyawan di semua fungsi organisasi didorong oleh perusahaan dalam berkomitmen pada pekerjaan mereka dan membangun serta tanggung jawab untuk terlibat dalam mencapai misi dan bekerja sama untuk memenuhi tujuan organisasi. Keterlibatan inipun, dinyatakan bahwa karyawan pada semua *level* akan merasakan bahwa mereka memberikan suatu kontribusi bagi kemajuan atau pencapaian tujuan organisasi.
- 2) Adaptasi (*adaptability*): suatu organisasi yang dapat beradaptasi, memiliki kemampuan untuk menerjemahkan permintaan pasar terhadapaksi. Mereka mengambil risiko serta memiliki kapabilitas dan pengalaman dalam menciptakan perubahan.
- 3) Konsistensi (*consistency*): tingkat konsistensi organisasi dalam mengembangkan pola pikir mengenai “lakukan” dan “tidak lakukan”. Komponen konsistensi ini, perilaku yang ada didasari pada nilai dasar organisasi, atasan dan bawahan mampu mencapai suatu kesepakatan walau berdasarkan pada sudut pandang yang berbeda, serta kegiatan organisasi yang berjalan secara terkoordinasi.

- 4) Misi (*mission*): sejauh mana organisasi dan anggotanya mengetahui arah tujuannya, bagaimana mereka akan kesana, dan bagaimana setiap individu dapat berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

4. Lingkungan Kerja Fisik

a) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja dan emosi para karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu gejala fisik yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya, misalnya pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, ruang gerak, keamanan dan kebisingan (Alex S. Nitisemito, 2011:183).

Menurut Sedarmayanti (2012:21) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Menurut Sarwono (2005) "Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya". Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara ditempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

b) Kategori Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

c) Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Robbins (2002: 36) indikator dari lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1) Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2) Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4) Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

5. Kinerja Pegawai

a) Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2010) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan

atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Rivai, 2014) kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu. Sedangkan menurut (Darmadi, 2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja pegawai adalah tujuan, ukuran, dan penilaian.

Menurut (Susanto, 2017) menyebutkan bahwa kinerja pegawai (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang 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.

b) Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut (Wibowo, 2010) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor individu (*Personal Factor*)
- 2) Faktor kepemimpinan (*Leadership Factor*)
- 3) Faktor tim (*Team Factor*)
- 4) Faktor sistem (*System Factor*)
- 5) Faktor situasi (*Situation Factor*)

Menurut (Mangkunegara, 2014) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

c) Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Miner yang dikutip oleh Edison, *et al.* (2016:195) yaitu:

1) Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2) Kualitas Pekerjaan

Kualitas Pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada didalam organisasi.

3) Penggunaan waktu dalam bekerja

Tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.

4) Adaptabilitas

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

5) Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

6) Inisiatif

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

2.2. Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian yang dilakukan oleh Lukman & Muhammadin 2022 dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Koperasi Dan Ukm Kota Makassar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Koperasi Dan Ukm Kota Makassar. Sampel yang digunakan pada penelitian kali ini adalah 48 responden. Analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil pengujian parsial pada *path coefficients* menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan budaya organisasi dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Gani 2020 dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Sampel yang digunakan pada penelitian kali ini adalah 132 responden. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. Variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Lubis 2020 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Locus of Control* Sebagai Variabel Moderating. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Locus of Control* Sebagai Variabel Moderating. Sampel yang digunakan pada penelitian kali ini adalah 89 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil dari penelitian ini adalah Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Walikota Medan, Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Kantor Walikota Medan, *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Kantor Walikota Medan, *Locus Of Control* tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Medan dan *Locus Of Control* tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Medan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Rivai 2020 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance – Medan. Sampel yang digunakan pada penelitian kali ini adalah 60 responden. Analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance - Medan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Putra, Suwandana 2019 dengan judul Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai Bappeda Litbang Provinsi Bali. Sampel yang digunakan pada penelitian kali ini adalah 83 responden. Analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil dari penelitian adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Lingkungan

kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Bappeda Litbang Provinsi Bali.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Adiwantari, *et al.* (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai, gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. Sampel yang digunakan pada penelitian kali ini adalah 85 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Kristiadi, *et al.* (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah

Air Minum (PDAM) Puruk Cahu. Sampel yang digunakan pada penelitian kali ini adalah 24 responden. Analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Maswah, *et al.* (2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Patra Sriwi Jaya Palembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Patra Sriwi Jaya Palembang. Sampel yang digunakan pada penelitian kali ini adalah 35 responden. Analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh negatif dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Patra Sriwijaya Palembang.