

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Perusahaan akan melakukan berbagai upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya perhatian untuk gaya kepemimpinan kepala perusahaan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan mendorong munculnya disiplin kerja karyawan. Agar hal – hal tersebut dapat tercapai secara konsisten maka perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan kerja dimana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan pimpinan, rekan kerja, masyarakat, dan hal – hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam pekerjaannya.

Kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Dengan kata lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan tersebut (Mangkunegara (2017:67). Karyawan yang kurang berprestasi maka sulit bagi perusahaan dapat memperoleh hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus berupaya sebaik mungkin agar karyawan bisa bekerja dengan menghasilkan prestasi yang dapat membangun perusahaan.

PT. Hauce Group Denpasar adalah perusahaan konsultan dengan spesialisasi pada bidang pelayanan jasa teknik dan irigasi, jembatan serta bidang teknik sipil lainnya. Perusahaan ini beroperasi dibawah binaan Dinas Pekerjaan Umum, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dan Pengelolaan Sumber Daya Air. Dipimpin oleh seorang direktur utama PT. Hauce Group Denpasar membawahi beberapa bagian lain seperti: Drafter, Surveyor, Pembuat Laporan, Admin. Banyaknya bagian-bagian dalam perusahaan menyebabkan perusahaan harus mampu menjaga kinerja karyaannya agar kegiatan perusahaan teteap dapat berjalan dengan baik. Untuk itu diperlukan gaya kepemimpinan yang mampu merangkul seluruh elemen karyawan dalam perusahaan, dan lingkungan kerja serta budaya organisasi yang mendukung didalamnya.

Ketika melakukan wawancara, dapat dihasilkn wawancara awal dengan pemimpin Bapak Aswin Ariyanto bahwa selama 2 bulan terakhir ini PT. Hauce Group Denpasar mempunyai permasalahan mengenai kinerja karyawan yang tampaknya tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Terlihat dari salah satu kinerja karyawan yang kurang respon terhadap jadwal *deadline* pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu meski sudah ditentukan oleh perusahaan yang mengacu kepada kontrak pekerjaan yang telah disepakati oleh pihak manajemen perusahaan dengan pihak terkait. Oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi terkait faktor-faktor internal perusahaan yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan di PT Hauce Group Denpasar saat ini seperti gaya kepemimpinan yang saat ini diterapkan di perusahaan PT Hauce Group Denpasar yaitu gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Gaya kepemimpinan perlu diperhatikan oleh seorang manajer ketika menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang baik haruslah pandai memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan apa yang terbaik yang harus diterapkan sehingga ia dapat mengetahui tindakan apa yang sebaiknya dilakukan dan mengerti akan kebutuhan karyawannya, salah satu model gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang dimana pemimpin dapat mengubah/memotivasi para pengikut sehingga mereka merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin. Gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan atau dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan dari bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Hasil penelitian Indriasari et al (20223), Udin (2021) serta Pangarso et al (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian Rafia et al (2020) serta Insani (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berepngaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan Nitisemito dikutip oleh Toyang (2016: 3). Menurut Sudarmayanti dikutip oleh Toyang(2016: 3), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh

terhadap kinerja pegawai dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang karirnya berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Hasil penelitian Sari et al (2021), Zhenjing et al (2022) serta Wulandany et al (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian Warongan dkk (2023) serta Sabilah dkk (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berepengaruh terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah konsep yang marak berkembang dalam satu dasawarsa ini dan akan terus berevolusi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kontribusi secara langsung pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Setiap organisasi memiliki definisi yang berbeda-beda mengenai budaya organisasi. Adapun dalam budaya organisasi memiliki karakteristik yakni inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, stabilitas. Apabila karyawan memiliki karakteristik-karakteristik tersebut maka organisasi atau perusahaan akan menjadi lebih berkembang. Hasil penelitian Iskanto (2023), Mekka *et al* (2020) serta Hasan *et al* (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berepengaruh terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian Sugiyono (2021) serta Mewahaini dan Sidartha (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berepengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan masalah diatas maka penulis tertarik untuk untuk mengkaji mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Hauce Group Denpasar?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Hauce Group Denpasar?
- 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Hauce Group Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

- 1) Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Hauce Group Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Hauce Group Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Hauce Group Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan diadakan penelitian tersebut, maka adapun manfaat penelitian yaitu :

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dalam bidang ilmu sumber daya manusia khususnya penerapan *goal setting theory*. Hal ini dapat dibuktikan dengan memberikan hasil secara empiris mengenai peningkatan kinerja karyawan berdasarkan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang perilaku organisasi, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja.

b. Bagi PT. Hauce Group Denpasar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan evaluasi bagi perusahaan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan. Diharapkan pula dengan adanya hasil penelitian ini, PT. Hauce Group Denpasar dapat mengidentifikasi hal-hal apa saja yang harus dilakukan dan diberikan kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cara berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian sejenis yang akan dilakukan selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Untari dkk, 2021).

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wandari, 2022). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen

untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan diidentifikasi sebagai tujuannya.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

A. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Teori gaya kepemimpinan transformasional pertama kali ditemukan oleh James McGregor Burn pada tahun 1978. Kemudian penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional dilanjutkan oleh Bernard M. Bass pada tahun 1985 yang mulai mencetuskan Teori Kepemimpinan Full-Range dan dikembangkan lagi oleh Avolio dan Bass pada tahun 1991. Ada 3 gaya kepemimpinan yang mereka gagaskan, yaitu Kepemimpinan Laissez-Faire, Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut, gaya kepemimpinan transformasional lebih efektif dibandingkan 2 kepemimpinan lainnya, dipandang dari sisi kontribusi pemimpin transformasional yang lebih banyak memotivasi para karyawannya. Burn mengidentifikasi kepemimpinan transformasional sebagai hubungan di mana pemimpin dan staf saling memotivasi untuk tingkat

yang lebih tinggi yang mengakibatkan kesesuaian sistem nilai antara pemimpin dan staf.

Mengikuti perkembangan zaman, selalu ada pembaruan oleh peneliti lainnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional, Robin dan Judge (2013) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan proses mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan organisasi dengan mendahulukan kepentingan organisasi dan mengesampingkan kepentingan pribadi. Gaya Kepemimpinan transformasional menurut Supartha (2016) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memotivasi karyawan untuk memandang masa depan organisasi dengan optimis. Gaya kepemimpinan transformasional menurut Susana (2018) mengungkapkan gaya kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi, esensi gaya kepemimpinan transformasional adalah *sharing of power*.

Dalam konsep ini, seorang pemimpin transformasional melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan, atau sering disebut wujud pemberdayaan. Melalui gaya kepemimpinan transformasional ada suatu keterikatan yang positif antara atasan dan bawahan. Sedangkan menurut Permana et al., (2019) yang mengungkapkan gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan yang menggunakan efektifitas inspirasi dari seorang pemimpin untuk merubah pengikutnya melalui ide dan emosinya. Menurut penelitian terbaru dari Priarso et al. (2019) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mengacu pada kemampuan pemimpin

mengintegrasikan kreatifitas, ketekunan, energi positif, dan intuisinya, serta peka terhadap karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan berdampak bagi karyawan.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan di atas, dapat dirumuskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan, dimana pemimpin tersebut mampu mengembangkan komitmen pengikutnya, mampu menstimulasi dan menginspirasi pengikutnya, mampu meningkatkan tujuan pengikutnya, serta mampu memberikan kepercayaan pada pengikutnya untuk bekerja melebihi harapan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Davis (2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional, yaitu:

- 1) Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi juga dalam organisasi.
- 2) Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan.
- 3) Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi.

C. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robin dan Judge (2013) ada empat dimensi dalam gaya kepemimpinan transformasional, yaitu sebagai berikut:

1) Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Mampu menjadi panutan/*role model*, mendapatkan rasa hormat dan mendapatkan kepercayaan.

2) Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Mampu memberikan motivasi inspirasi, dan mempunyai target pencapaian yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya.

3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Menghargai ide-ide karyawan dan membantu karyawannya memecahkan masalah.

4) Perhatian Individu (*Individualized Consideration*)

Mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan pengembang karir, dan menjalin hubungan yang baik dengan karyawan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman. Sutrisno (2019) menguraikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan

kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja (Krisnaldy, dkk., 2019).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018). Nitisemito (2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala yang ada dilingkungan sekitar para pekerja serta yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain – lain. Kasmir (2019) yang mendeskripsikan lingkungan kerja atau yang biasa disebut dengan kondisi kerja sebagai “suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja yang dapat berupa ruang, sarana dan prasarana, *layout* serta hubungan sesama rekan kerja”.

Dari beberapa definisi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2017) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1) Suhu

Suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2) Kebisingan

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

3) Penerangan

Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.

4) Mutu udara

Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

C. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018) menyatakan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Penerangan atau cahaya pada tempat kerja

Penerangan atau cahaya adalah hal yang pengaruhnya sangat besar bagi karyawan terkait dengan keselamatan dan kelancaran kerja. Pencahayaan yang kurang jelas, akan memperlambat pekerjaan, banyak mengalami kesalahan dan dapat menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Temperatur udara pada tempat kerja

Pada keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia akan berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3) Kelembaban udara pada tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara dan sangat berpengaruh kepada keadaan tubuh manusia. Bila temperatur udara panas dan kelembaban tinggi maka akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar – besaran. Semakin cepat denyut jantung, maka peredaran darah dalam tubuh akan makin aktif guna pemenuhan oksigen.

4) Sirkulasi udara pada tempat kerja

Udara yang segar dibutuhkan setiap manusia untuk bernafas, sirkulasi udara yang tidak bagus tentunya akan mempengaruhi kualitas udara dan pernafasan para pekerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Getaran mekanis pada tempat kerja

Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi dalam bekerja, munculnya kelelahan dan munculnya beberapa penyakit lanjutan.

6) Aroma pada tempat kerja

Adanya aroma yang tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau – bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

7) Tata warna

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan para pekerja, sifat dan pengaruh warna kadang dapat menumbuhkan rasa senang, sedih dan lain – lain.

8) Dekorasi pada tempat kerja

Dekorasi sangat berhubungan dengan penataan warna, dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, interior dan lainnya.

9) Musik pada tempat kerja

Alunan musik dengan nada lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

10) Keamanan pada tempat kerja

Lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi tenaga kerja merasa nyaman dalam bekerja. Segala upaya dapat dilaksanakan untuk menciptakan kondisi aman di tempat kerja.

2.1.4 Budaya Organisasi

A. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan tantangan dimasa depan (Budiarti,2021). Budaya organisasi mengacu pada perilaku yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara individu berperilaku yang menjadi ciri bagaimana individu dan kelompok dalam menyelesaikan sesuatu. Dunggio (2020) Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan secara bersama oleh semua anggota yang terlibat di dalam organisasi.

Menurut Setyorini & Santi (2021) Budaya organisasi merupakan kekuatan individu sebagai faktor pendukung tercapainya kinerja suatu organisasi. Budaya organisasi sebagai filosofi dasar organisasi yang berisi keyakinan, norma-norma, nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik melakukan sesuatu dalam organisasi. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang terdapat dalam suatu organisasi yang digunakan oleh orgnisasi untuk mengajarkan dan menciptakan ciri khas yang berbeda dengan organisasi lainnya.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki sejumlah faktor-faktor yang mempengaruhi di dalam organisasi. Robbins dan Judge (2021) menyatakan bahwa fungsi budaya organisasi adalah :

- 1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya;
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi yang ada di dalamnya;
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang;
- 4) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk diterapkan kepada karyawan;
- 5) Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan yang ada di dalam organisasi.

C. Indikator Budaya Organisasi

Adapun indikator-indikator menurut Robbins and Judge (2021) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu:

- 1) Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian Pada Hal - Hal Rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analitis, dan perhatian pada hal - hal detail.
- 3) Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi.
- 5) Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu.
- 6) Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- 7) Stabilitas, sejauh mana kegiatan - kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahankannya status quo perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik

seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Lilyana dkk (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau pencapaian kerja seseorang berdasarkan tanggung jawab pekerjaannya.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Putri (2020) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
- 3) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- 5) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

- 7) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
- 11) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
- 14) Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

C. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2020), adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi

kemajuan instansi. Kualitas yang diukur yaitu dari kerapian, kemampuan dan keberhasilan.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Kuantitas yang diukur dari kecepatan dan kepuasan.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Tanggung jawab yang diukur dari hasil kerja yaitu pengambilan keputusan, sarana dan prasarana.

4) Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Kerjasama yang diukur yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Inisiatif yang diukur yaitu kemandirian

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari penelitian terdahulu mengenai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Di bawah ini adalah resume dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli sebelumnya tentang kinerja karyawan, antara lain :

- 1) Penelitian Hasan et al (2020) ini menguji pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan dan kinerja karyawan. Di dalam organisasi, budaya organisasi memainkan peran penting dalam membangun keterlibatan karyawan, dan pada akhirnya dalam Kinerja karyawan. Penelitian kausalitas digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini. Ini jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif dengan multi stage sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner kepada 251 responden dari 9 kantor cabang bank pemerintah, kantor wilayah Malang. Data dianalisis menggunakan smartPLS (*Partial Least Square*) yang meliputi model pengukuran dan pengujian hipotesis. Temuan menunjukkan hal itu budaya organisasi mempunyai pengaruh positif langsung dan signifikan terhadap keterikatan karyawan dan karyawan pertunjukan. Selain itu budaya organisasi juga mempunyai pengaruh positif tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui keterlibatan karyawan. Manajer bank, praktisi, dan lembaga penelitian dapat menggunakan temuan ini untuk meningkatkan budaya organisasi, keterlibatan karyawan untuk mendorong

kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah pada tempat penelitian yang dilaksanakan di PT. Hauce Group Denpasar.

- 2) Penelitian Indriasari et al (2023) ini mengeksplorasi dampak gaya transformasional kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Deskriptif kualitatif analisis digunakan untuk mengidentifikasi pola masalah dan hubungan antar konsep. Analisis literatur melengkapi penelitian dengan memeriksa jurnal yang relevan dan artikel. Temuan menunjukkan pengaruh positif yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator antara transformasional kepemimpinan dan kinerja. Gaya Kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja dengan mendorong peningkatan komitmen dan kepuasan kerja. Karyawan yang menunjukkan keterikatan pada organisasi dan kepuasan kerja cenderung berkinerja lebih baik. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja bertindak sebagai mediator dalam hubungan ini. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah pada tempat penelitian yang dilaksanakan di PT. Hauce Group Denpasar.
- 3) Penelitian Insani (2020) ini bertujuan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Penelitian ini di kategorikan sebagai penelitian deskriptif dan verikatif sebagai pendekatan

kuantitatif dengan instrument berupa kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena seluruh karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung sebanyak 45 orang dijadikan populasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Uji validitas instrumen dengan menggunakan product moment pearson sedangkan uji reliabilitas dengan cronbanch Alpha dengan bantuan SPSS 25. 0 Alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrument penelitian. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa: (1) Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $\beta = 0,103$ dan $\text{sig} = 0,550$, kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan $0,008 = 0,8\%$; (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $\beta = 0,889$ dan $\text{sig} = 0,000$, kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan $0,516 = 51,6\%$; (3) Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil $R^2 = 0,521$. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja $52,1\%$ sedangkan sisanya $47,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah pada tempat penelitian yang dilaksanakan di PT. Hauce Group Denpasar.

- 4) Penelitian Iskamto (2023) ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh organisasi budaya terhadap kinerja karyawan, gali faktor-faktornya

mempengaruhi budaya organisasi yang efektif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pemrosesan dan pengujian hipotesis menggunakan SPSS versi 25. Lokasi penelitian adalah instansi pemerintah di Provinsi Riau. Populasi di penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu jika populasinya lebih kecil dari 100 orang, maka populasi tersebut dijadikan sampel, jadi bahwa jumlah sampel yang diteliti adalah 35 karyawan. itu Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja.. Ditemukan bahwa Budaya Organisasi memberikan kontribusi sebesar 26,6% terhadap kinerja pegawai, sisanya 73,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah pada tempat penelitian yang dilaksanakan di PT. Hauce Group Denpasar.

- 5) Mekka et al (2020) budaya kerja yang menyenangkan menciptakan sikap karyawan yang positif dan memberi dorongan untuk bekerja lebih giat dan giat baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap organisasi komitmen di Bappeda dan Statistik Bone. Penelitian menggunakan penelitian eksplanatori dengan jenis kuantitatif pendekatan (positivisme). Penelitian eksplanatori menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel itu mempengaruhi hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan kinerja karyawan. Budaya organisasi ini terlihat dari pemberdayaan karyawan, tim orientasi, kejelasan visi, arah dan tujuan organisasi. Semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi kinerjanya. Perbedaan dengan penelitian saat ini

adalah pada tempat penelitian yang dilaksanakan di PT. Hauce Group Denpasar.

- 6) Penelitian ini dilakukan Mewahaini dan Sidharta (2022) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Mayangkara Group di Kota Blitar. Pentingnya melakukan penelitian ini adalah adanya perubahan budaya yang terlihat yang butuh penelitian lebih lanjut, khususnya dikaitkan dengan kinerja karyawan. Pemilihan etos kerja sebagai variabel lain yang diteliti dikarenakan kedekatan budaya dan etos kerja dalam membangun kinerja organisasi. Teknik yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling jenuh di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian yaitu seluruh karyawan Kantor Pusat Mayangkara Group yang berjumlah 50 orang. Pemilihan kantor pusat dikarenakan budaya organisasi lebih terlihat di kantor pusatnya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat statistik SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Mayangkara Group. Sedangkan, variabel etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Mayangkara Group. Variabel budaya organisasi yang digunakan sesuai dengan teori yang ada namun kurang tepat dalam menggambarkan budaya perusahaan, oleh karenanya perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan pendekatan budaya yang berbeda. Etos kerja dilain pihak, menunjukkan

pengaruh signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan pentingnya etos kerja dalam mengembangkan kinerja karyawan yang nantinya mempengaruhi kinerja organisasi. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah pada tempat penelitian yang dilaksanakan di PT. Hauce Group Denpasar.

- 7) Tujuan penelitian ini Pangarso et al (2021) adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformatif dan organisasi budaya terhadap kinerja pegawai dalam konteks Biro Logistik Indonesia. Penelitian ini mengisi sebuah penelitian kesenjangan, dan memerlukan pengujian berulang untuk menilai dampak kepemimpinan transformatif dan budaya organisasi kinerja karyawan dari berbagai sudut pandang. Alat penelitian yang digunakan adalah kuantitatif cross-sectional penelitian dengan kuesioner (survei) sebanyak 69 responden untuk seluruh personel Biro Logistik Indonesia Divisi Regional Jawa Barat. Teknik pengolahan data mengungkapkan analisis regresi linier berganda Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan transformatif dan budaya organisasi. Itu Hasil analisis ini memberikan panduan positif, khususnya mengenai pentingnya peran seorang pemimpin dalam organisasi memberdayakan dan mendorong pekerja melalui keterlibatan aktif dengan mereka, dan kehadiran yang positif prinsip-prinsip organisasi meningkatkan kinerja organisasi. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah pada tempat penelitian yang dilaksanakan di PT. Hauce Group Denpasar.
- 8) Penelitian Rafia et al (2020) ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai terhadap Aparatur Sipil Negara Pegawai Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman

Provinsi Jawa Tengah, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan termasuk dalam jenis penelitian eksplanatori. Sampelnya adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah yang aktif bekerja berjumlah 77 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus. Data dianalisis menggunakan PLS (Partial Least Square) dengan program SmartPLS 3.0. Hasil yang ditunjukkan adalah gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja pegawai, namun berpengaruh signifikan langsung terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan. Kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan dan berfungsi sebagai mediasi sempurna tentang pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah pada tempat penelitian yang dilaksanakan di PT. Hauce Group Denpasar.

- 9) Penelitian Sabilalo dkk (2020) ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai. (3) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. (4) Pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai. (5) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. (6) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. (7) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi

Sulawesi Tenggara. Populasi penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 49 orang dengan menggunakan metode pengambilan sampel secara sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. (3) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. (5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) Motivasi kerja tidak berperan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. (7) Motivasi kerja berperan dalam memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah pada tempat penelitian yang dilaksanakan di PT. Hauce Group Denpasar.

- 10) Sari et al (2021) lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman bekerja. Kenyamanan pasti akan terjadi meningkatkan peningkatan kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pekerjaan lingkungan (X). Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah motivasi (M). Variabel terikat di penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan atau staf yang bekerja di DPRD Kota Bandar Lampung yang berjumlah 267 pegawai. Skala

pengukuran dalam hal ini penelitiannya adalah dengan menggunakan skala likert. Uji instrumen dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas menggunakan program AMOS. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Metode Structural Equation Modeling (SEM). Perangkat lunak yang digunakan untuk analisis struktur pada penelitian ini adalah AMOS (Analisis Struktur Momen). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung pekerjaan variabel lingkungan terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja variabel terhadap motivasi kerja karyawan, menganalisis pengaruh langsung variabel motivasi terhadap karyawan kinerja dan menganalisis pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap karyawan kinerja dimediasi oleh motivasi. Hasil pengujian pada penelitian ini menemukan bahwa berhasil lingkungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pekerjaan lingkungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, ada yang positif dan pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja tidak memediasi pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah pada tempat penelitian yang dilaksanakan di PT. Hauce Group Denpasar.

- 11) Penelitian Sugiyono (2022) ini menggunakan data primer dengan jumlah 130 responden. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda (PLS) dengan menggunakan SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Motivasi

Pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pegawai. Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pegawai. Motivasi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah pada tempat penelitian yang dilaksanakan di PT. Hauce Group Denpasar.

- 12) Udin (2021) gaya kepemimpinan transformasional memang merupakan sebuah impian dan dianggap salah satu yang paling banyak dipelajari gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Namun konsistensi dan pengaruhnya signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan masih menjadi perdebatan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan baru dalam mengungkap black box terkait hubungan kedua variabel tersebut. Menggunakan sebuah literatur meninjau dari berbagai penelitian sebelumnya dalam lima tahun terakhir (2017–2021), hasil penelitian ini membenarkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, dalam berbagai pengaturan dan ukuran organisasi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah pada tempat penelitian yang dilaksanakan di PT. Hauce Group Denpasar.

- 13) Warongan dkk (2023) peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja perusahaan itu sendiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Jordan Bakery Tomohon, dengan jumlah sampel 50 orang. Untuk menganalisis data digunakan Regresi Linier Berganda (Multi Regression Test). Perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program computer SPSS 28. Dari hasil penelitian, dapat diketahui variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja dinyatakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah pada tempat penelitian yang dilaksanakan di PT. Hauce Group Denpasar.
- 14) Tujuan dari penelitian Wulandany et al (2023) ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pekerjaan lingkungan dan motivasi, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Itu peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda analisis, yang memungkinkan para peneliti untuk menguji hubungan antar variabel yang menarik. Sampel untuk penelitian ini terdiri dari 31 responden dipilih

berdasarkan kriteria tertentu dan mewakili beragam peran pekerjaan dan tingkat dalam organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa keduanya berfungsi lingkungan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja di CV. Elhabib Setia Aminah. Ini menyiratkan bahwa ketika karyawan merasakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mengalami motivasi tingkat tinggi, kinerja mereka cenderung membaik. Secara khusus, penelitian ini menemukan bahwa pengaruh gabungan lingkungan kerja dan motivasi menyumbang 61,2% dari variabilitas kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari setengahnya perubahan kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan lingkungan kerja dan faktor motivasi dipertimbangkan dalam penelitian ini. Penting untuk dicatat bahwa ada faktor lain di luar cakupan penelitian ini yang berkontribusi terhadap karyawan pertunjukan. Diantaranya adalah kompensasi, gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lain-lain faktor individu dan organisasi. Sisanya sebesar 39,8% dari varians di kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan variabel-variabel yang belum diteliti ini. Ini Hasilnya memiliki implikasi bagi praktik dan saran manajemen sumber daya manusia bahwa organisasi harus fokus pada optimalisasi kondisi kerja dan promosi motivasi karyawan untuk meningkatkan tingkat kinerja secara keseluruhan. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah pada tempat penelitian yang dilaksanakan di PT. Hauce Group Denpasar.

- 15) Penelitian Zhenjing et al (2022) ini menguji dampak lingkungan tempat kerja terhadap karyawan kinerja tugas di bawah peran mediasi komitmen karyawan dan kemampuan berjuang untuk mencapai prestasi. Untuk tujuan ini, data

dikumpulkan dari akademisistaf di bawah desain penelitian cross-sectional, dan mereka didekatiteknik pengambilan sampel yang nyaman. Sesuai rekomendasi sampel yang ditetapkan kriteria ukuran, kami menyebarkan sebanyak 420 kuesioner kepada para responden. Dari kuesioner yang disebarkan, hanya 330 yang diterima kembali. Yang kembalikuesioner diperiksa untuk jawaban yang hilang dan tidak lengkap dan setelahnyamembuang tanggapan yang hilang tanggapan yang dapat digunakan adalah 314 yang digunakan untuk analisis data. Data dianalisis melalui model persamaan struktural(SEM) dengan menggunakan Smart PLS 3. SEM dilakukan berdasarkan model pengukuran dan model struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif memiliki dampak positif kekuatan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang positif meningkatkan tingkat komitmen karyawan dan kemampuan berjuang berprestasi secara signifikan. Komitmen karyawan dan kemampuan berjuang meraih prestasi juga turut meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan pada kasus mediasi juga telah diamati di tempat kerjalingkungan memicu komitmen karyawan dan kemampuan berjuang berprestasi yang selanjutnya meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah pada tempat penelitian yang dilaksanakan di PT. Hauce Group Denpasar.