BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah poin utama yang dibutuhkan pada era globalisasi. Setiap organisasi selalu berharap sumber daya dengan mampu bekerja dengan baik dan benar supaya tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan diharapkan. Faktor sentral pada sebuah organisasi terdapat pada sumber daya manusia. Apa itu tujuannya, organisasi yang dilakukan diberbagai visi untuk keperluan manusia serta pada pelaksanaan tugas yang diatur dan ditata oleh manusia. Maka dari itu, manusia adalah bagian yang menentukan suatu proses tercapainya tujuan suatu organisasi Ekhsan (2019).

Menurut Edison, dkk., (2018), manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas dimana suatu organisasi atau perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan sumber daya

manusia yang berkualitas dari kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Panuluh (2019), kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan pada periode tertentu. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Menurut Feel, *et al*., (2018) kinerja karyawan adalah suatu hasil dari usaha yang dilakukan seseorang dengan kemampuan dan penilaian kerja yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif dalam melakukan pekerjaan, pelatihan dan motivasi yang diterima.

Baskoro (2022), menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi berkaitan dengan dorongan yang ada pada diri manusia baik *intern* maupun *ekstern* untuk meningkatkan potensi di dalam diri guna memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan Motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sulastri, ddk., (2018), mendefinisikan motivasi sebagai proses mendorong para karyawan agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tafrizi (2019). Pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Irfan (2022), Taufik (2022) dan Irfan (2023), juga mendapatkan hasil yang sama yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Isnaini (2018), mendapatkan hasil yang berbeda. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rivai (2020), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Bernarto, *et al.,* (2020) kepemimpinan transformasional yaitu mencirikan adanya kemampuan seorang pemimpin yang dapat memahami kebutuhan pengikutnya serta mampu untuk memotivasi mereka. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern.

Hal ini didukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Sudiarso (2021). Pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terahadap kinerja karyawan. Penelitian yang di lakukan Agus (2019), Atik (2021) dan Yunianto (2020), juga mendapati hasil yang sama yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang di lakukan Supriono (2019) mendapati hasil yang berbeda. Pada penelitian ini didapati hasil gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Supit (2019), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain Darmadi (2020). Menurut Suhardi (2019), lingkungan kerja adalah segala yang meyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaanya dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaanya tersebut. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawan yang berada ditempat kerja tersebut.

Hal ini didukung oleh penelitian yang di lakukan Sudiarso (2022), menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif kepada kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang di lakukan oleh Fitriansyah (2021), Budi (2022) dan Iqra (2019), mendapati hasil yang sama yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Cahya (2019), mendapakan hasil yang berbeda yakni lingkungan kerja tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan.

CV. Moena Abadi Sejahtera yang bergerak dibidang bisnis ritel. CV. Moena Abadi Sejahtera berkantor pusat di jalan Ngurah Rai No.22 Penatih. Sebagai salah satu perusahaan yang bersaiang dibidang perdagangan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif. Keunggugalan kompetitif ini, mutlak diperlukan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan dagang lainnya.

Berikut ini adalah data laporan penjualan CV. Moena Abadi Sejahtera pada tahun 2019 sampai 2022 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 1

Laporan Penjualan CV. Moena Abadi Sejahteran Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Persentase Pencapaian (%)
1	Januari	45	150.000.000	147.500.000	98,4
2	Februari	45	150.000.000	148.780.000	99,2
3	Maret	45	150.000.000	146.580.000	97,7
4	April	45	150.000.000	149.600.000	99,7
5	Mei	45	150.000.000	146.600.000	97,6
6	Juni	45	150.000.000	146.700.000	97,8
7	Juli	45	150.000.000	149.300.000	99,5
8	Agustus	45	150.000.000	147.480.000	98,3
9	September	45	150.000.000	145.590.000	97,0
10	Oktober	45	150.000.000	149.000.000	99,4
11	November	45	150.000.000	140.700.000	93,8
12	Desember	45	150.000.000	139.200.000	92,8
TOTAL			**1.800.000.000**	**1.757.010.000**	

Sumber: CV. Moena Abadi Sejahtera

Berdasarkan laporan volume penjualan di CV. Moena Abadi Sejahtera dimana dari laporan diatas dapat diketahui bahwa tahun 2022 volume penjualan CV. Moena Abadi Sejahtera cenderung mengalami fluktasi, dimana penurunan terbesar terjadi di bulan desember yang disebabkan oleh menurunnya jumlah penjualan pada bulan tersebut, yang diindikasikan oleh menurunnya kinerja karyawan pada CV. Moena Abadi Sejahtera. Karena menurunnya jumlah penjualan tahun 2022 pihak perusahaan menerapkan *system roling* yang membuat karyawan harus memegang dua sampai tiga pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu 8 jam kerja yang membuat karyawan menjadi kurang memperhatikan kualitas kerja mereka.

Hasil dari wawan cara yang dilakukan dengan 4 orang karyawan pada CV. Moena Abadi Sejahtera yang mengungkapkan masih rendahnya motivasi yang diberikan kepada karyawan. Dimana terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasi masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya hubungan dan kerja sama antar karyawan, yang berdampak pada kinerja karyawan yang dapat dilihat dari data absensi dan kurangnya pemberian dukungan atau motivasi kepada karyawan sehingga hal ini akan berdampak terhadap hasil kerja dan tujuan organisasi. Motivasi kerja yang rendah pada sebagaian karyawan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan sangat sedikit karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi karyawan sehingga mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka pemimpin perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas maupun keterampilannya di dalam mengelola perusahaan yang dipimpinnya. Sehingga mampu mengantarkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan oragnisasi.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan CV. Moena Abadi Sejahtera sebanyak 4 orang, terdapat permasalahan terkait dengan kepemimpinan transformasional terutama pada kedudukan sebagai pemotivasi yaitu pemimpin kurang memberikan stimulant intelektual kepada

karyawan.Karyawan tidak dapat mengeluarkan ide-ide mereka dalam perusahaan. Selain itu juga terdapat permasalahan kepemimpinan taransformasional sebagai inspirasi. Kurangnya keterampilan komunikasi dari pimpinan terkait dengan komunikasi hak yang harus didapatkan dan kewajiban yang harus dilakukan karyawan apabila terjadi perubahan dalam perusahaan dan terabaikannya aspirasi dari karyawan menyebabkan karyawan seringkali menunda tugas-tugas yang diberikan pimpinan. Menurut Thoha (2017), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Berhasil tidaknya percapaian tujuan yang dimaksud sangat tergantung pada keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi perusahaan yang meliputi fungsi personalia, produksi, pemasaran, keuangan dan akuntansi. Selain itu kemampuan pimpinan untuk dapat mengkombinasikan fungsi-fungsi tersebut sangat menentukan perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan hasil observasi di lakukan, berikut adalah data kondisi area lingkungan kerja pada CV. Moena Abadi Sejahtera yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 2

Kondisi Area Lingkungan Kerja CV. Moena Abadi Sejahtera

No	Kondisi Lingkungan Kerja	Keterangan
1	Cahaya	Pencahayaan di dalam ruang kerja sudah cukup merata
2	Temperatur suhu	Temperatur di tempat bekerja terkadang terasa pengap dikarenakan pendingin ruangan yang mati
3	Keamanan	Area toko sudah diawasi oleh cctv dan area parkir motor sudah cukup untuk seluruh karyawan
4	Tata letak area kerja	Ruang kerja yang lumayan sempit, serta masih ada beberapa ruangan kerja yang digabung untuk dua pekerjaan. Apabila semakin banyak barang dapat membuat karyawan tidak berkonsentrasi dalam bekerja.

Sumber: CV. Moena Abadi Sejahtera

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa masih terdapat satu ruangan untuk dua pekerjaan yang dilakukan sekaligus, serta ruangan kerja yang sempit menyebabkan pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal.Selain itu udara yang terkadang terasa pengap dikarenakan pendingin ruangan yang mati. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi, dalam mencapai kenyamanan di tempat kerja dapat dilakukan dengan memelihara prasarana seperti kebersihan selalu terjaga, penerangan cahaya yang relatif, ventilasi udara, suara musik serta tata ruang kerja yang nyaman dan aman. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang mencukupi sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Berdasarkan permasalahan dan research gap yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **"Pengaruh Lingkungan Kerja,**

Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Moena Abadi Sejahtera"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Moena Abadi Sejahtera?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Moena Abadi Sejahtera?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Moena Abadi Sejahtera?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Moena Abadi Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Moena Abadi Sejahtaera.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Moena Abadi Sejahtera.

1.4 Manfaat

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat tidak hanya untuk penulis, tetapi pihak-pihak lain yang terkait dengan proses penelitian ini, diantaranya.

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan memberikan bukti empiris terhadap motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya. Terutama dalam bidang motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teori-teori yang berkaitan dengan MSDM sangatlah penting, karena SDM adalah faktor yang paling vital. Seperti diketahui bahwa perusahaan yang memiliki SDM yang baik umumnya akan menghasilkan keuntungan dalam pengelolaan perusahaan.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai informasi dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dalam hal motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini akan berguna bukan saja pada perusahaan, juga akan berguna secara praktis kepada pihak lainnya seperti pada mahasiswa, lembaga pendidikan tinggi, dan masyarakat umum.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikembangkan oleh Locke sejak tahun 1968. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang di tetapkan dan kinerja yang dihasikan. Teori ini mengansumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat oleh individu adalah tujuan yang mereka miliki. Pencapaian atas tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu juga harus memiliki keterampilan dan kompetensi, serta tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Penerapan *goal setting* yang efektif membutuhkan tiga tahapan, yaitu menjelaskan arti dan maksud penetapan target atau tujuan, menetapkan target yang jelas, dan memberikan umpan balik (*feedback*) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan Suci Setyowati (2018).

Teori penetapan tujuan mengambil fokus pada langkah lebih lanjut dengan mempertimbangkan cara seorang manajer agar dapat menjamin anggota organisasi memfokuskan input mereka kearah *performance* tinggi dan keberhasilan tujuan organisasi. Dalam studi mengenai *goal setting, goal* menunjukan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai apabila ada

usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan. Kedua, penetapan tujuan dapat membantu individu untuk mengatur usahanya dalam mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan dan meningkatkan kinerja individu.

Hubungan *goal setting theory* dalam penelitian ini menjelaskan bagaimana cara perusahaan untuk menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan agar dapat dijadikan sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka kesesuaian tujuan antara individu dengan perusahaan sangat diperlukan untuk menciptakan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan maupun organisasi agar mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan sesuai dengan standar perencanaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, menurut Sari dkk. (2023), setiap individu mempunyai motivasi atau dorongan untuk

mencapai tingkat kinerja yang optimal. Untuk memunculkan motivasi kerja pada diri karyawan maka perusahaan harus mampu mengoptimalkan potensi tersebut dengan cara memberi perhatian yang khusus serta memenuhi kebutuhan yang telah menjadi hak karyawan. Motivasi atau dorongan pada diri seseorang bertujuan untuk menumbuhkan semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja seseorang sehingga memiliki tingkat kinerja yang tinggi agar tujuan dari perusahaan dan tujuan dari perorangan dapat tercapai, sehingga hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Pengukuran motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Hal ini dikarenakan motivasi dapat memacu karyawan bekerja keras untuk mencapai tujuan mereka sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tafrizi (2019). Pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Irfan (2022) dan Taufik (2022) juga mendapatkan hasil yang sama yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional, menurut Jintar (2022), pemimpin dapat mempengaruhi perilaku para bawahan melalui gaya atau pendekatan yang digunakan untuk mengelola organisasi. Kepemimpinan transformasional

menyangkut bagaimana mendorong orang lain untuk berkembang dan menghasilkan kinerja sesuai dengan standar atau melebihi standar yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional mengkomunikasikan tujuan perusahaan atau organisasi secara jelas sehingga mudah dimengerti oleh bawahan yang dapat menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi kepada bawahan serta merangsang kreativitas untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan perusahaan.Hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan adalah apabila karyawan merasa adanya kepercayaan, kekaguman dari seorang pemimpin maka akan menimbulkan rasa hormat terhadap pemimpin, dan karyawan termotivasi untuk melakukan kinerja yang lebih daripada yang diharapkan sebelumnya, sehingga semakin tingginya kepemimpinan transformasional yang ditetapkan pada perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dapat dihasilkan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Pengukuran kepemimpinan transformasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh yang diidealkan, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Hal ini di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Sudiarso (2021). Pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang di lakukan Agus (2019) dan Atik (2021) juga mendapati hasil yang sama yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, menurut Jahroni (2022), lingkungan kerja yang dapat

diterima oleh pekerja memiliki peran membentuk kinerja para karyawan. Lingkungan kerja perlu dikondisikan dengan tujuan membuat nyaman, aman dan mendukung proses kerja dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal, sedangkan dampak buruk yang dihasilkan dari lingkungan kerja dapat menyebabkan karyawan merasa tidak betah dan memungkinkan keryawan akan meninggalkan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang meliputi suasana kerja dan lingkungan kerja yang tidak baik akan menimbulkan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan sehingga menyebabkan adanya rasa jenuh dan kelelahan pada karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan pada perusahaan akan menurun dan tujuan dari perusahaan tidak dapat tercapai. Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah apabila karyawan menyenangi lingkungan kerja maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas secara optimal yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga semakin tinggi lingkungan kerja yang diberikan maka semakin maksimal kinerja karyawan yang didapatkan. Pengukuran lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah adanya penerangan atau cahaya, sirkulasi udara, terhindar dari adanya kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan yang cukup. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang di lakukan Sudiarso (2021), menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif kepada kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang di lakukan oleh Fitri (2021) dan Budi (2021), mendapati hasil yang sama yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Panuluh (2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan pada periode tertentu. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Menurut Larasati (2018), kinerja karyawan merupakan hasil dari proses yang telah dikerjakan dan diukur sesuai dengan tenggang waktu yang telah diberikan berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah di setujui. Arifin, *et al*., (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Feel, *et al*., (2018), kinerja karyawan adalah suatu hasil dari usaha yang dilakukan seseorang dengan kemampuan dan penilaian kerja yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif dalam melakukan pekerjaan, pelatihan dan motivasi yang diterima. Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan

semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi menurut Kusjono dan Ratnasari (2019).

Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan dan keterampilan serta kerja keras yang dilakukan karyawan demi mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Setiawan (2022) yaitu:

a. Kualitas, adalah kualitas kerja yang diukur dari kesempurnaan tugas karyawan.
b. Kuantitas, adalah jumlah yang dihasilkan karyawan dinyatakan dalam jumlah unit.
c. Ketepatan waktu, adalah tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang ditetapkan sebagai standar pencapaian.

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang artinya "dorongan" atau tenaga penggerak. Motivasi berkaitan dengan dorongan yang ada pada diri manusia baik intern maupun ekstern untuk meningkatkan potensi di dalam diri guna memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Sulistiyani dan Rosidah (2018), mendefinisikan motivasi sebagai proses mendorong para karyawan agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Aulia (2019), mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangat yang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakan perilaku.

Motivasi menurut Kaengke (2018), adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya. Menurut Maruli (2020), Mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja dibutuhkan motivasi pegawai, beberapa faktor diukur melalui faktor instrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji dan promosi) menurut Busro (2018).

Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Dewi (2022) menyebutkan beberapa indikator motivasi yaitu sebagai berikut:

a. Kebutuhan akan prestasi (*need achievement*), yaitu kemampuan serta mencapai prestasi tertinggi.

b. Kebutuhan akan afiliasi (*need affiliation*), yaitu hubungan dan kerjasama yang baik antar karyawan

c. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), membuat orang lain melakukan apa yang kita inginkan.

2.1.4 Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Suwanto (2019) transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan**.** Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka menurut Yukl (2018).

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa menurut Indra Kharis (2016). Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk mebayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yanh lebih baik. Pemimpin transformasional mencipkan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka Emron Edison, dkk. (2019).

Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan

persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi.

2. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Komalasari (2023) yaitu:

a. Pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*) adalah pemimpin menjadi contoh yang baik bagi karyawan.
b. Motivasi inspirasi (*inspirational motivation*) adalah pemimpin dapat memberikan motivasi kepada karyawannya.
c. Stimulasi intelektual (*intellectual simulation*) adalah pemimpin mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru.
d. Pertimbangan individual (*individualized consideration*) adalah pemimpin dapat memberikan perhatian kepada karyawan

2.1.5 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Prasetyo (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua yang pada diri karyawan baik itu secara fisik maupun non fisik yang bisa mempengaruhi dalam melaksanakan semua pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Lingkungan kerja ada dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik atau bisa disentuh, dan hal tersebut dapat mempengaruhi

kinerja seseorang. sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja seseorang, seperti hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018), adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja. Manihuruk dan Tirtayasa (2020) berpendapat, lingkungan kerja adalah faktor sosial organisasi yang terbentuk karena adanya interaksi, dan memiliki pengaruh yang kuat di dalam pembentukan budaya kerja di masa mendatang.

Menurut Suhardi (2019), lingkungan kerja merupakan segala yang meyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaanya dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaanya tersebut. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawan yang berada ditempat kerja tersebut. Menurut Sukanto dan Indryo (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam

bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut Yudianto dan Ardianto (2018), lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan yang aman dan nyaman yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat memepengaruhi pekerjaaan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabanya baik lingkunga kerja fisik atau non fisik.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Putrawan (2022), indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Penerangan atau cahaya, merupakan cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
b. Sirkulasi udara, merupakan ketersediaan oksigen atau ventilasi udara dalam perusahaan dapat memberikan kesegaran pada karyawan.
c. Kebisingan, untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

d. Bau tidak sedap, tempat yang tersedia pada perusahaan dapat membuat jauh dari bau tidak sedap.
e. Keamanan, keamanan dalam perusahaan dapat memberikan ketenangan dalam bekerja.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian yang dilakukan oleh Tafrizi,ddk., (2019) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kerja Di PT. Gynura Consulindo". Jumlah polulasi dalam penelitian ini 160 orang, populasi dihitung dengan rumus Solvin. Sampel dalam penelitian ini 114 orang. Pengumpulan data menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner. Metodologi penelitian ini adalah analisis deskriptif. Hail penelitian menunjukan faktor-faktor kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki peran yang sangat dominasi sebagai mediator dalam pencapaian kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini sama-sama meneliti variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Sudiarso (2022) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Di Proyek Becakayu 2A Ujung". Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 responden. Analisis dengan menggunakan SEM-Partial Least Square. Hasil penelitian ini menunjukan kepemimpinan transformasional dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nasution, ddk., (2022) yang berjudul "Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Langkat". Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan sedangkan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini sama-sama meneliti variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Taufik, ddk., (2022) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan analisis linier berganda. Sampel dalam penelitian ini 84 responden. Hasil penenlitian ini menunjukan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) yang berjudul "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Tinggi Nasional

Sudirohusodo Medan" penelitian menggunakan teknik analisis jalur dan data kuesioner. Uji hipotesis analisis jalur dilakukan dengan menggunakan analisis linier berganda, uji asumsi klasik dan uji intervensi.Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 responden dengan menggunakan metode simple random sampling. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Berdasarkan hasil Penelitian dengan uji hipotesis, variabel kepemimpinan transformasional dan komunikasisecara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Atik, ddk., (2023)yang berjudul" Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Pegawai, Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Maluku" Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada 112 responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 122 responden. Hasil dari penelitian ini adalah Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja karyawan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Nasution, ddk., (2023) yang berjudul "Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pekerjaan secara parsial dan simultandisiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Langkat.

Populasi yang digunakan dipenelitian ini berjumlah 50 karyawan. Sedangkan sampel yang diambil adalah 50 karyawan, yaitu Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif riset. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kinerja pegawai. Kemudian bersama-sama, disiplin kerja dan bekerja motivasi mempunyai pengaruh sedang terhadap kinerja pegawai.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, ddk., (2020) yang berjudul "*K*epemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan di suatu pabrikan Indonesia melalui motivasi dan kerja lingkungan sebagai variabel mediasi. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode acak sederhana pengambilan sampel terhadap 851 populasi karyawan di sebuah pabrik di Indonesia. Jumlah kuesioner yang kembali dan valid sebanyak 627. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif.Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui efek mediasi motivasi dan lingkungan kerja.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Sudiarso (2022) yang berjudul " Pengaruh Kepemimpinan Transformasional ,Kopetensi Dan Llingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Waskita Karya TBK*"* Penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Pegawai Kinerja pada Proyek Becakayu PT Waskita Karya (Persero) Tbk Seksi 2AUjung.Pelajaran ini menggunakan sampel sebanyak 60 responden. Penelitian ini menghasilkan Kepemimpinan dan Kompetensi Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan

10. Penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2019) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh transformasional kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Kartika Graha Malang di Indonesia baik melalui atau tanpa melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan sampel sebesar 78 karyawan Hotel Kartika Graha Malang di Indonesia. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan studi eksplanatori.Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun mempunyai pengaruh signifikan terhadap pekerjaan kepuasan. Meskipun demikian, motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kedua karyawan tersebut kinerja dan kepuasan kerja.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhuda, ddk., (2022) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja,Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*"* Penelitian yang dilakukan mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja

pelayanan prima yang akan menarik konsumen pengguna jasa kesehatan untuk dijadikan pilihan pasien sebagai pelanggan. Jadi agar dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja dan kemajuan RS Anwar Medika. Penelitian Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif penelitian dengan teknik penentuan sampel yang dilakukan secara purposive sampling, pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup yang diarahkan pada skala gradasi Linkert 5.Hasil daro penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja,Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriansyah, ddk., (2021) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja,Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai" Penelitiannya bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Gema Soerya Samodra,berjumlah 40 orang. Teknik pemilihan sampel menggunakan Total Sampling Pendekatan dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.
13. Penelitian yang dilakukan oleh Rismayadi, (2022) yang berjudul *"*Pengaruh Lingkungan Kerja ,Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan" Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. Metodologi Populasi penelitian ini

adalah seluruh 142 karyawan hotel di Pangandaran and Resort, Indonesia.Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan kepuasan kerja, namun hanya gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Haffez, ddk., (2019) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan "Penelitian ini menggunakan metode survei kuesioner dan pengumpulan data dilakukan dari 250 karyawan yang bekerja di rumah perangkat lunak di Pakistan.Hasil dari penelitian ini menujukan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.
15. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiono, (2019) berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rafa Topaz Utama Di Jakarta*"*. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menguji dan menganalisi pengaruh kepemimpinantransformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitianini menggunakan data primer dari penyebaran kuesioner kepada 102 orang karyawan PT Rafa Topaz Utama. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rafa Topaz Utama.
16. Penelitian yang di lakukan oleh Wulan, ddk., (2019) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha)" Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Palma Nugraha. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan kantor regional PT. Bima Palma Nugraha dengan sampel sebanyak 86 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan teknik sampling yaitu simple random sampling. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh negatif yang ditimbulkan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan variabel stres kerja, variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus menjaga tingkat stres kerja yang ada dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat

17. Penelitian yang di lakukan oleh Abdullah, (2018) yang berjudul Pengaruh "Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)" PT Bama Berita Sarana Televsi (BBS TV Surabaya) adalah salah satu dari banyak perusahaan yang bergerak di bidang hiburan dan juga salah satu dari banyak perusahaan televisi yang berlangsung di Surabaya. Ada masalah yang ditemukan tentang rendahnya kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan

pengaruh motivasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan 63 sampel karyawan PT Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya), dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

18. Penelitian yang dilakukan oleh Supriyono, (2019) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan"Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian melibatkan 250 responden pada Direktorat Programming Direktorat Teknik TVRI Kantor Pusat Jakarta. Analisis data menggunakan model SEM analis dengan program Amos. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional kedua-duanya berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingan dengan demikian gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.