

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor atau investasi terbesar bagi perusahaan untuk mendapatkan kinerja terbaik dari suatu organisasi ekonomi seperti perusahaan. Karena, selain mengatasi masalah keterampilan dan keahlian, orang berfungsi sebagai kekuatan pendorong utama di balik semua aktivitas bisnis. Suatu organisasi dapat menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, maka diperlukan manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengatur, mengatur, dan menggerakkan sumber daya lain yang ada dalam suatu organisasi, agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga, banyak perusahaan yang mulai serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya.

Kinerja merupakan adalah perbandingan dari hasil yang diperoleh karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut (Nurjaya, 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan menurut (Rivai, 2018) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan,

seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Setiap perusahaan sering dihadapkan pada masalah kinerja karyawan. Sehingga pimpinan di perusahaan akan selalu berusaha agar setiap kegiatan yang dilakukan mencapai hasil yang maksimal dan dilaksanakan secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang diinginkan, perusahaan harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik. Adapun kinerja karyawan dari Glow Handycraft Peliatan Ubud seperti pada Tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Target Pendapatan Glow Handycraft Peliatan Ubud
Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Target Pendapatan (Rp)	Pencapaian Pendapatan (Rp)	Presentasi Pencapaian (%)
1	2	3	4	(4:5x100%)
Januari	36	Rp 800.000.000	Rp 859.500.000	107,44%
Februari	36	Rp 800.000.000	Rp 759.200.000	94,90%
Maret	36	Rp 800.000.000	Rp 721.500.000	90,19%
April	36	Rp 800.000.000	Rp 711.100.000	88,89%
Mei	36	Rp 800.000.000	Rp 786.300.000	98,29%
Juni	36	Rp 800.000.000	Rp 769.700.000	96,21%
Juli	36	Rp 800.000.000	Rp 781.400.000	97,68%
Agustus	36	Rp 800.000.000	Rp 831.900.000	103,99%
September	36	Rp 800.000.000	Rp 789.300.000	98,66%
Oktober	36	Rp 800.000.000	Rp 793.100.000	99,14%
November	36	Rp 800.000.000	Rp 821.100.000	102,64%
Desember	36	Rp 800.000.000	Rp 877.300.000	109,66%

Sumber : Glow Handycraft, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas realisasi pencapaian target penjualan pada Glow Handycraft Peliatan tidak tercapai secara maksimal. Karena menurunnya kinerja karyawan. Kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada Glow Handycraft diduga karena karyawan sering tersinggung jika ditegur

pimpinan atau rekan kerja, pemimpin juga sering kali tidak mendengarkan keluhan karyawan terkait masalah yang sedang dihadapi karyawannya. Dampak yang ditimbulkan adalah tingginya tingkat perputaran kerja karyawan pada Glow Handycraft Peliatan Ubud.

Dilihat dari segi beban kerja yang dirasa berlebih bagi setiap karyawannya dimana setiap karyawan mengambil lebih dari satu pekerjaan dari apa pekerjaan utama yang seharusnya dilakukan sehingga karyawan menjadi terbebani dalam bekerja, maka hal inilah yang menimbulkan stress kerja pada diri karyawan. Hal ini menyebabkan tingginya *turn over* karyawan. Adapun data perputaran karyawan selama tahun 2018-2022 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan yang Keluar dan Masuk pada Glow Handycraft Peliatan Ubud Tahun 2018 – 2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (Orang)	Jumlah Karyawan Keluar (Orang)	Jumlah Karyawan Masuk (Orang)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (Orang)	LTO (%)
1	2018	58	8	2	52	15,4
2	2019	52	9	6	49	18,4
3	2020	53	7	4	50	14,0
4	2021	50	13	5	42	31,0
5	2022	42	8	2	36	22,2

Sumber : HRD Glow Handycraft Peliatan Ubud, 2023

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa terjadi keluar masuknya karyawan setiap tahun, di mana tingkat *turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2022 yaitu sebesar 22,2%. Selain itu menurut (Yodhia, 2011) Tingkat LTO (*Labour Turn Over*) menyatakan bahwa apabila angka *turn over* sudah di atas 10 % maka tergolong sangat tinggi, perusahaan dapat dikatakan sangat tidak sehat. Jadi perusahaan

bisa dikatakan sehat jika tingkat LTO (*Labour Turn Over*)nya kurang dari 10%. Di mana angka *turn over* sebaiknya harus bisa dikendalikan supaya tidak terlalu tinggi. Sebab jika setiap tahun banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan ada biaya-biaya yang tinggi untuk melakukan rekrutmen karyawan baru, banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dan banyak penyesuaian yang dilakukan oleh karyawan baru selama menduduki posisi karyawan yang keluar dari pekerjaan tersebut.

Kurang maksimalnya kinerja karyawan juga disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung produktifitas karyawan. Dimana karyawan sering kali mengeluhkan penerangan yang kurang memadai jika mendapatkan perintah lembur dari atasan, karyawan juga mengeluhkan mengenai suhu ruangan yang kadang terlalu panas dan terlalu dingin yang membuat karyawan merasa tidak nyaman selama bekerja.

Menurut Robbins dan Judge (2018) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan ide dan gagasan baru yang inovatif yang berguna untuk pengembangan dan kemajuan perusahaan. Kepemimpinan transformasional bukan sekadar ditujukan untuk mencapai keberhasilan untuk meraih sebuah tujuan dengan membawa pengaruh bagi pengikutnya, lebih dari itu untuk melakukan perubahan sikap dan perilaku sesuai dengan nilai

dasar mereka melalui pengembangan potensi. Hasil pengembangan yang didapatkan para karyawan nantinya akan menumbuhkan kepercayaan diri untuk terus melakukan perubahan meskipun terdapat resiko bahwa ia sendiri mungkin terkena dampak dari perubahan itu (Randy et al., 2019).

Karyawan dengan kepemimpinan yang tidak efektif dan lalai dapat menimbulkan perasaan ketidakpuasan terhadap kepemimpinannya yang diwujudkan dalam bentuk sikap lamban dalam bekerja dan kurang antusias dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariadi dan Muafi (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Tasnim dan Yuliasri (2020), Deddy (2022), serta Khan, et al, (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Martha, dkk (2020) menunjukkan bahwa Rachman (2020), Purwanto, dkk (2020), serta Sucihati dan Dayatullah (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.\

Selain kepemimpinan, transformasional salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan dalam perusahaan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres

kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja merupakan aspek yang sangat penting bagi berlangsungnya perkembangan sebuah organisasi. stress kerja yang berlebihan cenderung menimbulkan dampak yang negatif bagi karyawan, seperti gangguan kesehatan yang ditandai oleh gemetar, berkeringat, mulut kering, nyeri dada, sakit kepala, sakit perut, dan nyeri otot, akibat pelepasan adrenalin ke dalam darah sebagai respons tubuh dalam menghadapi. Dampak lain yang muncul secara nyata adalah merenggangnya hubungan dengan keluarga karena beban kerja berlebih membuat emosi tak stabil (Kasmir, 2019:231). Penelitian Lukito dan Alriani (2019), Wijiasih, dkk (2020), Clercq, et al., (2023), Babapour, et al., (2022), Rafique, et al., (2022) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada hasil penelitian Lestari, dkk (2020) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda juga ditemukan pada penelitian Hanim (2018) serta Ahmad, dkk (2019) menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan

hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan kerja sebagai pendukung terciptanya suasana kerja yang nyaman dalam rangka peningkatan kinerja. Penelitian Wangi, dkk (2020), Ajegbomogun, et al., (2022), Indah dan Riana (2020), Perkasa, et al., (2023), serta Syariffudin dan Rahmawati (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Adhyasa (2020), Wantoyo dan Remiasa (2022), serta Astuti dan Mulyadin (2022) menunjukkan menyatakan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kepemimpinan transformasional, stress kerja, lingkungan kerja fisik kinerja karyawan dalam suatu perusahaan seperti yang telah di kemukakan di atas, maka melalui penelitian ini akan dilakukan pengujian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, stress kerja, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan masalah pokok sebagai berikut :

- 1) Apakah kepemimpinan transformasional Glow Handycraft berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- 2) Apakah stress kerja Glow Handycraft berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

- 3) Apakah lingkungan kerja fisik Handycraft berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Glow Handycraft.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan Glow Handycraft
- 3) Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Glow Handycraft

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

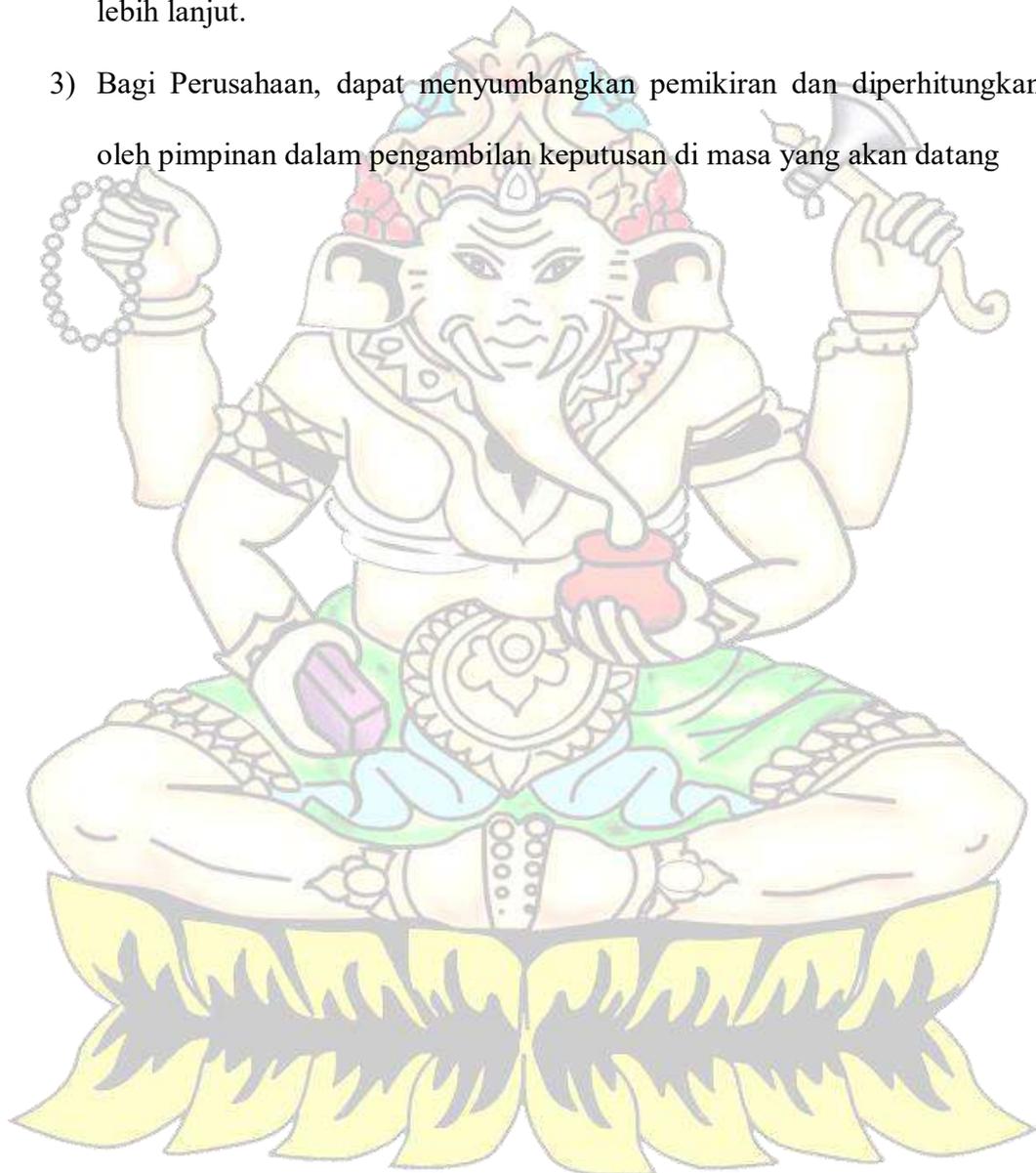
- 1) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang di peroleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat memperluas pemahaman tentang kepemimpinan transformasional, stress kerja, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan
- 2) Bagi pembaca, dapat memberikan informasi kepada pembaca yang membaca hasil penelitian ini, serta siapa saja yang ingin melakukan penelitian.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi mahasiswa, Sebagai implikasi dan informasi lebih lanjut untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia bagi mahasiswa.

2) Bagi Fakultas dan Universitas Penelitian ini diharapkan berguna sebagai tambahan referensi bacaan perpustakaan di Fakultas maupun Universitas sehingga bisa membantu mahasiswa yang mengadakan penelitian sejenis lebih lanjut.

3) Bagi Perusahaan, dapat menyumbangkan pemikiran dan diperhitungkan oleh pimpinan dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory, atau teori pengaturan tujuan, adalah kerangka kerja psikologis yang dikembangkan oleh Edwin A. Locke dan Gary P. Latham pada awal tahun 1960-an. Teori ini menyajikan pandangan sistematis tentang bagaimana pengaturan tujuan dapat memotivasi individu untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Dalam jurnal Locke dan Latham (2002) yang berjudul “*Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation A 35-Year Odyssey*”. Dijelaskan bahwa prinsip dasar *goal setting theory* terdiri dari adanya tujuan yang spesifik dan sulit akan lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja dibandingkan dengan tujuan yang umum atau mudah. Tujuan yang menantang mendorong individu untuk berupaya lebih keras. Kedua, partisipasi individu dalam proses perumusan tujuan dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen mereka terhadap tujuan tersebut. Proses ini dapat melibatkan diskusi antara atasan dan bawahan atau tim kerja. Tiga, umpan balik yang terkait dengan kemajuan menuju mencapai tujuan memberikan informasi kepada individu tentang sejauh mana mereka telah mencapai target mereka. Umpan balik ini membantu mengidentifikasi perubahan perilaku atau strategi yang diperlukan. Keempat, tingkat komitmen seseorang terhadap tujuan mempengaruhi motivasi dan upaya yang diinvestasikan dalam mencapai

tujuan tersebut. Semakin tinggi komitmen, semakin besar kemungkinan individu akan berusaha keras. Kelima, tujuan harus terkait erat dengan tugas yang harus dilakukan. Keterkaitan ini membantu individu memahami pentingnya tujuan dalam konteks pekerjaan mereka dan memberikan fokus yang jelas. Keenam, menetapkan batas waktu untuk mencapai tujuan membantu menciptakan kebutuhan mendesak untuk mencapai hasil. Batas waktu memberikan arah waktu dan memotivasi individu untuk mengelola waktu mereka dengan efisien. Ketujuh, mencapai tujuan memberikan rasa pencapaian dan kepuasan, yang dapat meningkatkan motivasi. Jika individu merasakan kesuksesan dalam mencapai tujuan, mereka mungkin lebih termotivasi untuk menetapkan tujuan yang lebih ambisius.

Lebih jauh lagi, organisasi dapat menggunakan *goal setting theory* dalam manajemen karyawan untuk mengatur dan menilai tujuan kinerja individu. Dalam konteks pendidikan, guru dapat membantu siswa mengatur tujuan pembelajaran yang spesifik untuk meningkatkan motivasi dan kinerja akademis. Dalam pengelolaan proyek, penetapan tujuan yang jelas dan partisipasi tim dalam proses perumusan tujuan dapat meningkatkan kinerja proyek. Organisasi dapat menerapkan prinsip-prinsip *goal setting theory* untuk meningkatkan kinerja keseluruhan dan mencapai tujuan strategis. *Goal setting theory* telah diterima secara luas dan banyak digunakan dalam konteks psikologi industri, manajemen sumber daya manusia, dan pendidikan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi dan pencapaian individu.

Hubungan *goal setting theory* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, *goal setting theory* menjadi relevan karena pemimpin transformasional dapat menggunakan pengaturan tujuan untuk membimbing dan memotivasi tim mereka menuju visi yang lebih besar. Pemimpin yang efektif akan mengkomunikasikan tujuan dengan jelas dan memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki tujuan yang mendukung visi keseluruhan. Pengaturan tujuan juga dapat berpengaruh pada tingkat stres kerja karyawan. Jika tujuan yang ditetapkan terlalu tinggi atau tidak realistis, hal ini dapat menyebabkan stres dan kecemasan. Sebaliknya, tujuan yang terlalu mudah mungkin tidak memberikan tantangan yang cukup untuk memotivasi karyawan. Oleh karena itu, manajemen yang efektif dalam mengatur tujuan memainkan peran penting dalam mengelola stres kerja dan memastikan karyawan dapat mencapai tujuan mereka tanpa merasa terbebani. Lingkungan kerja fisik juga dapat mempengaruhi efektivitas *goal setting* dalam mencapai kinerja optimal. Sebuah lingkungan yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk fokus pada tujuan mereka. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung dapat menjadi hambatan, mempersulit pencapaian tujuan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja fisik menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan.

Ketika semua elemen ini diintegrasikan, goal setting theory dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional yang memadukan pengaturan tujuan dengan inspirasi dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen yang memperhatikan tingkat stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja fisik yang mendukung akan menciptakan kondisi yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan dan individu. Dengan demikian, goal setting theory membantu menciptakan landasan bagi kinerja yang unggul dan pencapaian tujuan jangka panjang.

2.1.2 Kinerja Karyawan

(1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018:67). Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Handoko, 2018:27). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2018:309).

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan selama jangka waktu tertentu baik yang berbentuk output ataupun input yang dilakukan sesuai dengan

tanggung jawab individu didasarkan dengan kecakapan, kesungguhan dan pengalaman serta dapat mencapai target sesuai hasil yang diharapkan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika.

(2) Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui baik buruknya kinerja seorang karyawan, maka perlu adanya penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya (Handoko, 2018:322). Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut pada karyawan (Rivai, 2018:405). Priansa (201:272) menyatakan bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat kehadiran.

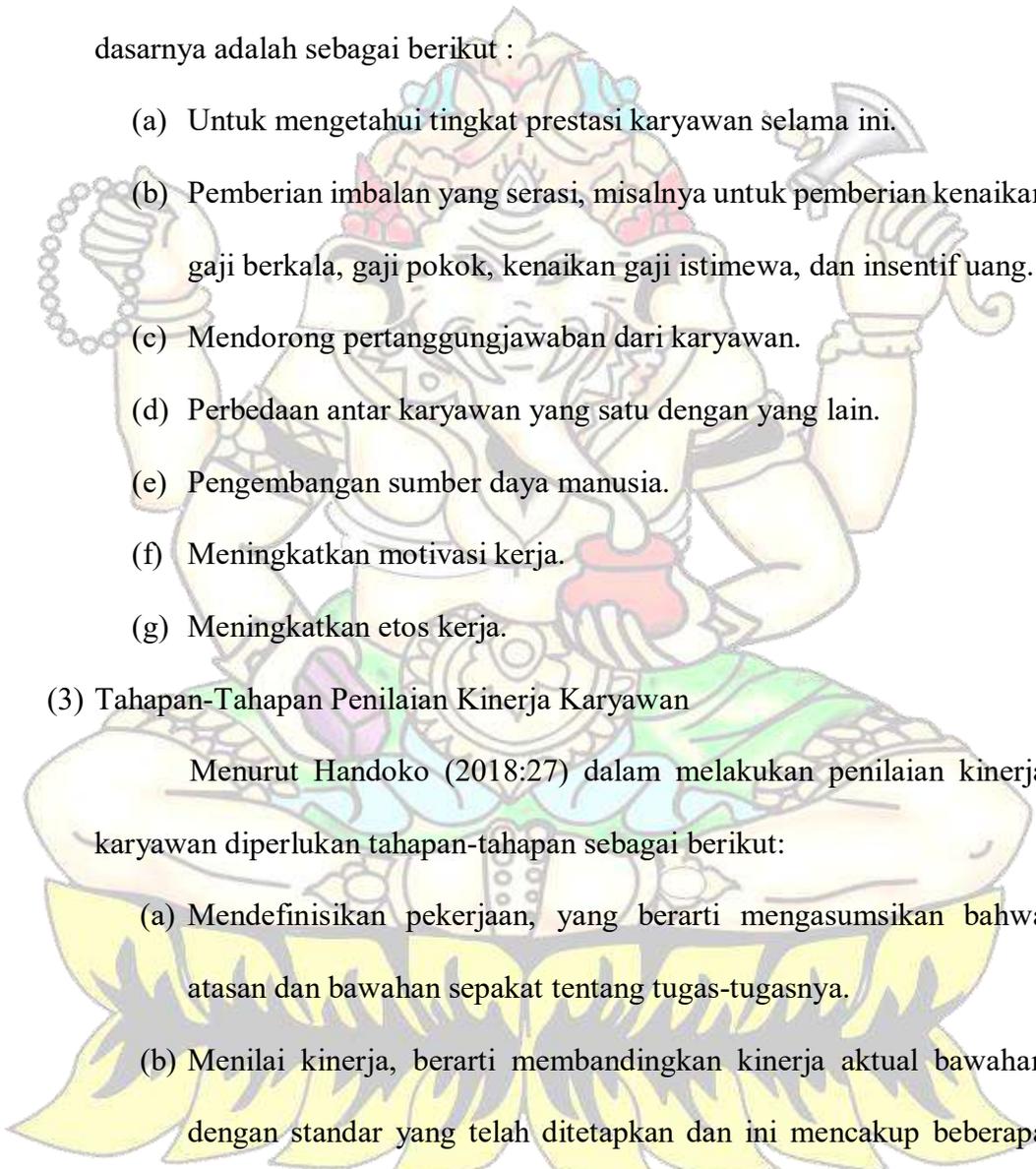
Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian atau pengevaluasian hasil kerja karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Tujuan Penilaian Kinerja

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk dapat melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang

dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja kongkret yang dapat diamati dan diukur.

Handoko (2018:24) menyebutkan tujuan penilaian kinerja pada dasarnya adalah sebagai berikut :

- 
- (a) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
 - (b) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang.
 - (c) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
 - (d) Perbedaan antar karyawan yang satu dengan yang lain.
 - (e) Pengembangan sumber daya manusia.
 - (f) Meningkatkan motivasi kerja.
 - (g) Meningkatkan etos kerja.

(3) Tahapan-Tahapan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2018:27) dalam melakukan penilaian kinerja karyawan diperlukan tahapan-tahapan sebagai berikut:

- (a) Mendefinisikan pekerjaan, yang berarti mengasumsikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya.
- (b) Menilai kinerja, berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar yang telah ditetapkan dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian.
- (c) Sesi umpan balik, berarti kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan

(4) Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson dkk dalam Priansa (2018:270), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

(a) Faktor individu

Kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja dan demografi meliputi umur, asal-usul dan jenis kelamin.

(b) Faktor psikologis

Persepsi, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

(c) Faktor organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan (*reward system*)

(5) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mondy, Noe, Premeaux dalam Priansa (2018:271), menyatakan pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan dimensi sebagai berikut :

(a) Kuantitas pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan jumlah atau volume pekerjaan yang dihasilkan karyawan dalam kurun waktu tertentu.

(b) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Hasil pekerjaan karyawan harus sesuai dengan standar yang ditetapkan seperti kerapian dan kelengkapan dan ketelitian.

(c) Kemandirian (*Dependability*)

Kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan dari orang lain.

(d) Inisiatif (*Initiative*)

Dalam bekerja, karyawan harus bersedia menerima tanggung jawab dan berani mengemban suatu tugas dengan melakukan hal yang baru.

(e) Adaptabilitas (*Adaptability*)

Kemampuan seorang karyawan untuk beradaptasi dan bereaksi dengan lingkungan kerja serta karyawan lain. Adaptasi berpengaruh untuk mengubah kebutuhan dan kondisi kerja kearah yang lebih baik.

(f) Kerja sama (*Cooperation*)

Kerja sama dalam lingkungan kerja harus dijaga dan ditingkatkan oleh setiap karyawan agar pekerjaan yang dianggap sulit dapat diselesaikan bersama

Menurut Robins dan Judge (2018:138) indikator kinerja karyawan terdiri dari :

(a) Mutu

Indikator yang pertama yaitu mutu. Mutu kinerja dari pekerja bisa diukur dengan kualitas tugas yang dikerjakan oleh karyawan.

Selain itu, indikator mutu juga sangat krusial keberadaannya

karena berpengaruh terhadap kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan.

(b) Kuantitas

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

(c) Ketepatan Waktu

Indikator kinerja selanjutnya yaitu ketepatan waktu. Ketepatan waktu adalah hal yang juga krusial dalam pekerjaan karena berkaitan dengan target pekerjaan.

(d) Efektivitas Penggunaan Sumber Daya

Efektivitas penggunaan sumber daya perusahaan juga salah satu indikator kemampuan. Apabila karyawan dalam sebuah perusahaan efektif menggunakan sumber daya perusahaan, seperti uang, tenaga, teknologi dan bahan baku, maka hasil kerja akan menjadi semakin baik.

(e) Mandiri

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

(f) Berkomitmen

Indikator kinerja yang selanjutnya adalah komitmen. Komitmen adalah indikator yang juga penting karena bisa menentukan motivasi karyawan dalam bekerja.

2.1.3 Kepemimpinan Transformasional

(1) Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menggunakan gaya (*style*) yang dapat mewujudkan sasarannya, misalnya dengan mendelegasikan tugas, mengadakan komunikasi yang efektif memotivasi bawahannya, melaksanakan kontrol dan seterusnya (Robbin dan Judge, 2018:112).

Beberapa perwujudan perilaku pemimpin dengan orientasi bawahan ialah :

- (a) Penekanan pada hubungan atasan-bawahan.
- (b) Perhatian pribadi pemimpin pada pemuasan kebutuhan para bawahannya.
- (c) Menerima perbedaan-perbedaan kepribadian, kemampuan dan perilaku yang terdapat dalam diri dari para bawahan.

Menurut Shane dan Glinov dalam Sudaryo, dkk (2018:150) kepemimpinan dapat dibedakan atas lima perspektif yaitu perspektif kompetensi, perspektif perilaku, perspektif kontigensi, perspektif transformasional, perspektif dan perspektif implisit. Salah satu kepemimpinan yang banyak diterapkan dalam suatu organisasi adalah kepemimpinan transformasional, yaitu adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya dengan tindakan memotivasi bawahannya agar bersedia bekerja demi

sasaran-sasaran organisasi melebihi kepentingan pribadi bawahannya. Kepemimpinan transformasional menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya.

Menurut Trisnawati dan Priansa (2018:76) kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*), sehingga hal ini merujuk kepada kemampuan pemimpin dalam mengkoordinasikan, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain untuk dapat mentransformasikan visi menjadi realitas sedangkan Sinambela (2018:205) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin berorientasi tugas (*task*) dan berorientasi bawahan atau karyawan (*employee oriented*). Kelemahan pemimpin berorientasi pada tugas ialah kurang disenangi bawahannya karena bawahan merasa dipaks bekerja keras agar tugas-tugas selesai dengan cepat dan baik. Kelebihannya yaitu pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Sebaliknya, kelemahan jika pemimpin berorientasi pada bawahan adalah pekerjaan banyak yang tidak selesai pada waktunya. Kelebihannya adalah pemimpin disenangi oleh sebagian besar bawahannya (Marsam, 2020).

Kepemimpinan dalam organisasi memiliki kedudukan strategis yang menentukan arah organisasi. Pengaruh pemimpin dapat berlaku baik di dunia bisnis maupun di dunia pendidikan, kesehatan, perusahaan, religi, sosial, politik, pemerintahan negara, dan lain- lain yaitu mampu mengubah pola pikir, mampu mengarahkan ide-ide, dan nilai yang dapat menggerakkan orang

lain melaksanakan tugas organisasi (Segla, 2018). Kecocokan kepemimpinan transformasional dengan sifat lingkungan, baik lingkungan stabil maupun lingkungan labil, pemimpin bisa menerapkan gaya komando ketika organisasi dalam kondisi stabil (Suchyowati, 2018).

Berdasarkan uraian tersebut, maka kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi dengan memberikan motivasi maupun dorongan kepada bawahan yang ada dalam organisasi agar mau bergerak untuk mencapai tujuan organisasi melampaui kepentingan pribadinya, di mana segala hal yang dilakukan hanya demi kepentingan serta kemajuan organisasi.

(2) Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Seorang pemimpin berkewajiban juga untuk melakukan kegiatan pengendalian, agar dalam usahanya memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi, selalu terarah pada tujuan organisasi. Adapun karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Suwatno (2019:111) adalah sebagai berikut.

(a) *Idealized influence (or charismatic influence)*

Idealized influence mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkrit, kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan.

Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi *role model* yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.

(b) *Inspirational motivation*

Inspirational motivation berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

(c) *Intellectual stimulation*

Intellectual stimulation karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif.

(d) *Individualized consideration*

Individualized consideration berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan

berkembang para bawahan serta memfasilitasinya. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan.

(3) Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Suwatno (2019:116) terdapat delapan uraian paradigma mengenai kepemimpinan transformasional yang kemudian dijadikan indikator pengukuran dalam penelitian ini di antaranya :

(a) Mengidentifikasi dan mengartikulasikan visi

Pemimpin memiliki kemampuan dalam mendorong lahirnya gagasan yang dapat memajukan organisasi di masa depan

(b) Mendorong penerimaan tujuan bersama

Pemimpin bersikap kooperatif dengan bekerja sama dan berkolaborasi dengan karyawan sehingga mampu mendorong tercapainya tujuan bersama

(c) Memberikan dukungan secara personal

Pemimpin mampu memahami kebutuhan masing-masing karyawan dengan baik dalam organisasi

(d) Memberikan model yang sesuai

Pemimpin mampu menjadi teladan bagi karyawannya untuk berperilaku baik

(e) Ekspetasi kinerja tinggi

Pemimpin mampu menunjukkan kualitas kerja yang unggul sehingga dapat dijadikan pedoman oleh karyawan untuk terus bekerja lebih baik

(f) Memperkuat budaya organisasi

Pemimpin mampu membangun pola dan sistem komunikasi yang partisipatif dan tanpa hambatan

(g) Membangun hubungan kolaboratif

Pemimpin menunjukkan kesediaannya dalam berbagi tanggung jawab, kekuasaan, dan pengambilan keputusan dengan karyawan sehingga terciptanya struktur yang kolaboratif.

Indikator kepemimpinan transformasional berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aldian (2019) terdiri dari :

(1) Kharisma

Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.

UNMAS DENPASAR

(2) Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin

mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis yang ditujukan untuk memacu semangat bawahannya. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

(3) Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif yang baru.

(4) Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

2.1.4 Stres Kerja

(1) Pengertian Stress Kerja

Stres kerja atau stress karyawan merupakan sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis

yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Artinya stress terjadi akibat dipicu oleh ketidaknyamanan diri yang mempengaruhi kestabilan emosinya. Dengan kata lain, stress umumnya terjadi karena adanya kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Suryani, 2020). Adapun pemahaman lain mengenai stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat kekuatan dan tanggapan sebagai interaksi dalam diri seseorang (individu), akibat dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan di tempat kerja, yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti atau penting. Serta, stress kerja ialah suatu kondisi dimana terdapat kekuatan dan tanggapan sebagai interaksi dalam diri seseorang (individu), akibat dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan di tempat kerja, yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti atau penting, yang dapat diukur melalui: (1) tanggapan psikologis seperti perasaan cemas, khawatir, takut, tidak senang, perasaan terganggu, dan lepas kendali, (2) tanggapan fisik seperti rasa lelah jantung, berdebar, rasa sakit, dan tekanan darah terganggu, dan (3) tanggapan perseptual seperti anggapan dan keyakinan (Djaali, 2017).

Sedangkan menurut Agus, stress dapat muncul akibat tekanan yang muncul terkait dengan pekerjaannya, misalnya terlalu banyak tugas yang harus dikerjakan, mengerjakan beberapa tugas dalam satu waktu, dikejar tenggat waktu dan intervensi dari teman sejawat maupun atasan. Tingkat

stress pada tahapan tertentu akan menjadi pemicu timbulnya penurunan semangat kerja, penurunan kondisi fisik dan mental yang akhirnya akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Kondisi fisik yang dapat mempengaruhi tingkat stress karyawan dapat berupa penerangan ruangan yang terlalu gelap, sirkulasi udara yang tidak memadai, aroma ruangan, kebersihan ruangan, dan sistem sekat sekat ditempat kerja. Lingkungan pekerjaan merupakan salah satu factor yang menjadi perhatian karyawan baik dari segi kenyamanan dalam bekerja, maupun akses kemudahan fasilitas pendukung pekerjaan. Pekerja menyukai lingkungan pekerjaan yang kondusif, minim gangguan dan nyaman (al, 2019).

(2) Gejala Stres (*Stressor*)

Stres yang terjadi pada seseorang ditandai adanya gejala-gejala yang mendahuluinya. Wahyudi (2018:157) mengemukakan bahwa terdapat tiga gejala stres yaitu:

(a) Gejala fisik

Gejala fisik antara lain pernafasan semakin cepat, mulut dan kerongkongan menjadi kering, kedua tangan basah oleh keringat, oto menjadi tegang badan terasa lelah, kepala menjadi sakit/tegang dan perasaan gelisah.

(b) Gejala perilaku

Gejala perilaku antara lain tidak termotivasi, lekas marah, sering salah paham, perasaan khawatir, sedih, tidak berdaya, gelisah, gagal dalam menjalankan pekerjaan, tidak mampu mengatasi masalah yang dihadapi, menarik diri dri pergaulan orang lain.

(c) Gejala ditempat kerja.

Gejala-gejala ditempat kerja antara lain kepuasan kerja menurun, rendahnya prestasi kerja, hilangnya vitalitas dan semangat kerja, tidak komunikatif.

(3) Faktor–Faktor Penyebab Stress

Menurut Wahyudi (2018:158) bahwa faktor – faktor potensial yang menjadi penyebab ketegangan dan stres adalah sebagai berikut:

- (a) Perubahan – perubahan dalam suatu bagian penting dalam hidup kita
- (b) Kehilangan karena kematian
- (c) Perceraian atau perpisahan
- (d) Sakit secara fisik
- (e) Kehamilan dan kelahiran seorang bayi yang tidak dipersiapkan.
- (f) Terancam atau kondisi keamanan yang terganggu.
- (g) Kebosanan dan rutinitas yang tidak menarik dalam kegiatan sehari-hari

(4) Mengelola Stres Secara Bijaksana

Langkah pertama mengelola stres yaitu mengenali sumber dari stres, atau mengidentifikasi faktor-faktor penyebab munculnya stres. Kita harus menyadari bahwa situasi yang membuat ketegangan atau kekecewaan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan kita sehari-hari. Menyadari bahwa ketegangan atau stres yang anda dapat rasakan dapat berasal dari perilaku, pikiran, emosi dan sikap anda sendiri, dan sedikit yang berasal dari luar diri anda atau orang lain sebagai penyebabnya.

Langkah kedua membuat daftar strategi pemecahan masalah, didukung kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- (a) Kehidupan yang seimbang
- (b) Olahraga yang teratur relaksasi
- (c) Bersikap positif
- (d) Berbagi dengan orang lain
- (e) Memanjakan diri
- (f) Mendekatkan diri dengan tuhan

Langkah ketiga mengadakan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan-kegiatan pengelolaan stres. Handoko (2018:170) menawarkan teknik mengelola stres ditempat kerja sebagai berikut:

- (a) Analisis peran dan klarifikasi
 - (b) Pendekatan budaya organisasi
 - (c) Program organisasional
 - (d) Program klinis
 - (e) Pendekatan individual
- (5) Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2018:204) indikator yang digunakan dalam mengukur stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

- (a) Beban Kerja

Beban kerja yang dirasakan karyawan terlalu sulit dan berlebihan

(b) Tekanan

Perasaan tertekan karyawan karena sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.

(c) Peralatan kerja kurang memadai

Peralatan kerja kurang memadai sehingga menghambat waktu penyelesaian suatu pekerjaan.

(d) Konflik

Konflik yang terjadi antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.

(e) Balas jasa terlalu rendah

Perusahaan memberikan balas jasa yang terlalu rendah atas pengorbanan yang dilakukan karyawan.

(f) Masalah keluarga

Karyawan memiliki masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Penelitian Rahayu (2020) menjelaskan bahwa indikator penelitian stres kerja ada empat, yaitu:

(1) Kekhawatiran

Rasa takut terhadap suatu hal yang baru atau belum diketahui dengan pasti di dalam pekerjaan. Perasaan khawatir selalu dialami oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.

(2) Gelisah

Perasaan tidak nyaman yang dialami atau dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas dalam bekerja. Biasanya karena tugas tersebut memiliki resiko tinggi.

(3) Tekanan

Yaitu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri karena terlalu berat bagi pekerja tersebut.

(4) Frustrasi

Rasa kecewa akibat gagal dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mencapai tujuan yang diinginkan. Biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut, tidak sesuai ekspektasi.

2.1.5 Lingkungan Kerja Fisik

(1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Priansa (2018:128) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya serta menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah suatu perbedaan antara kebutuhan karyawan dan diagnosis karyawan saat ini dengan lingkungannya yang kemudian diukur untuk mengetahui perbedaan antara apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan apa yang disediakan oleh lingkungannya. Menurut Sedarmayati (2018:37) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas, maka secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang baik mendorong semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan performa karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi karyawan dilihat dari adanya hubungan harmonis yang saling memberi dukungan diantara sesama rekan kerja, selain itu didukung dengan kondisi ruangan kerja yang baik dan perlengkapan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong efektivitas organisasi, meningkatkan semangat kerja dan etos kerja yang tinggi.

(2) Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2018:63):

- (a) Bangunan tempat kerja
- (b) Ruang kerja yang lega
- (c) Ventilasi pertukaran udara
- (d) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- (e) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut Suwatno dan Priansa (2018:124) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi:

(a) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

(b) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

(c) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

(d) Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai keleluasan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

(3) Manfaat Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018:28) menjelaskan manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai *standard* yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

(4) Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2018:34) unsur-unsur lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

(a) Pencahayaan

Meliputi tingkat pencahayaan dalam ruang kerja.

(b) Suhu udara

Meliputi suhu udara atau kelembapan pada lingkungan kerja.

(c) Suara bising

Meliputi ada atau tidaknya suara yang dapat mengganggu suasana kerja.

(d) Penggunaan warna

Penggunaan warna pada dinding ruangan guna meningkatkan kenyamanan karyawan.

(e) Ruang gerak yang diperlukan

Meliputi seberapa luasnya ruang kerja guna mempermudah karyawan dalam bekerja.

(f) Keamanan lingkungan kerja

Adanya jaminan keamanan dalam lingkungan kerja

Menurut Siagian (2018:59) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator :

(a) Bangunan Tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

(b) Peralatan Kerja

Peralatan Kerja yang memadai mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya didalam Perusahaan

(c) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.

UNMAS DENPASAR

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang dipergunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

- (1) Penelitian Martha, dkk (2020) dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Varibel Mediasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja. Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data primer yang didapat dan dikumpulkan melalui direct survey menggunakan kuisisioner kepada responden. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode proportional random sampling dengan sampel yang diambil sebanyak 109 orang pada karyawan PT. Gersindo Minang Plantation-Palm Oil Mill (GMP-POM). Metode eksplanatori dan Structural Equation Modeling (SEM) digunakan untuk menjelaskan antar variabel. Dalam menganalisis data pada penelitian ini dilakukan evaluasi model pengukuran (Outer model), Evaluasi model struktural (Inner model),

Evaluasi Goodness of fit, serta pengujian hipotesis penelitian menggunakan Bootstrapping. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja berhasil memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dari positif tidak signifikan menjadi positif signifikan.

(2) Penelitian Hariadi dan Muafi (2022) dengan judul : *The Effect Of Transformational Leadership On Employee Performance Mediated By Readiness To Change & Work Motivation: A Survey Of PT. Karsa Utama Lestari Employees*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis (1) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kesiapan berubah, (2) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi pegawai, (3) pengaruh kesiapan berubah terhadap kinerja pegawai, (4) pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai, (5) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja yang dimediasi oleh kesiapan untuk berubah dan (6) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi pegawai. Teknik dalam

penelitian ini menggunakan survei terhadap 80 orang karyawan PT. Lestari Main Karsa sebagai sampel. Metode statistik menggunakan Partial Least Square (PLS). Penelitian ini menguji beberapa hipotesis yang meliputi kepemimpinan transformasional, kesiapan berubah, motivasi karyawan, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kesiapan pegawai untuk berubah. Kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Hipotesis lainnya yaitu kesiapan berubah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja juga berpengaruh positif. Peran mediasi kesiapan berubah dan motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional, kesiapan berubah, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian ini dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

(3) Penelitian Rachman (2020) dengan judul : *The Influence of*

Transformational Leadership on the Performance of Employees with Motivation and Job Satisfaction as Intervening. Tujuan

penelitian ini adalah untuk mengkaji kepemimpinan transformasional dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai

melalui motivasi kerja dan kepuasan pegawai agar dapat memberikan kinerja yang maksimal. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 161 responden sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan Stratified random sampling atau sampel strata yang tidak proporsional dengan pengambilan sampel berdasarkan sejumlah indikator variabel yang dapat diamati. Sedangkan analisis menggunakan SEM dilakukan melalui pengujian instrumen dengan pengukuran analisis Confirmatory Factor (CFA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional terhadap motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan karyawan melalui motivasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan. Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini direkomendasikan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena pengaruh yang positif mampu mengubah perilaku pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan walaupun pekerjaan pegawai tersebut mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan. Hal ini tentunya bertumpu pada penguasaan dan kepercayaan pimpinan dalam memberikan ide dan inspirasi kepada pegawai agar dapat mandiri tanpa harus menunggu instruksi dari pimpinan organisasi.

- (4) Penelitian Tasnim dan Yuliasri (2020) dengan judul : Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Keterikatan Karyawan. Hasil yang diperoleh yaitu kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, dan keterikatan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui analisis gaya kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterikatan karyawan, studi pada karyawan hotel Kawana Padang. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi gaya kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi. sedangkan kinerja

karyawan digunakan sebagai variabel dependen, dan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara sampling jenuh yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel diperoleh 50 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi logistik, dimana hasil yang diperoleh adalah gaya kepemimpinan transformasional, keadilan organisasional, dan keterikatan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

(5) Penelitian Purwanto, dkk (2020) dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan *Transactional*, *Transformational*, *Autentic* dan *Authoritarian* terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kudus. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan *transactional*, *transformational*, *authentic* dan *authoritarian* terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kudus, Jawa Tengah. Kinerja guru dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis survey. Teknik pengumpulan datanya dilakukan melalui pendistribusian kuesioner elektronik online kepada para guru Madrasah Tsanawiyah di Kudus. Analisis datanya menggunakan SEM (Structural Equation Model) program LISREL versi 8.70. Hasil

analisis dan pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa; gaya kepemimpinan transaksional dan otoritarian pada Madrasah Tsanawiyah di Kudus berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Sedangkan gaya kepemimpinan transformational dan autentik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah di Kudus Jawa Tengah.

- (6) Penelitian Sucihati dan Dayatullah (2019) dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini melibatkan 50 sampel karyawan pt. Krakatau daya tirta cilegon, banten untuk memperoleh hasil yang akurat dalam penelitian ini menggunakan wawancara, observasi, dan angket. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, analisis data, uji instrumen, analisis regresi berganda, uji t, analisis jalur variabel intervening dan uji sobel dengan perhitungan spss v20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :
- (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
 - (2) komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
 - (3) kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
 - kinerja karyawan
 - (4) komitmen organisasi tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan (5) kepuasan kerja dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

(7) Penelitian Deddy (2022) dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Jambi. Alat analisis yang digunakan adalah analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan hasil penelitian bahwa hasil Uji r-square menyebutkan bahwa nilai r-square sebesar 84,60 variabel kinerja karyawan Dan kepuasan kerja sebesar 0,6 persen. Hal ini menunjukkan pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan termasuk kategori baik. Sedangkan Kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja termasuk kategori lemah. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif Dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kepemimpinan transformasional Tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja tidak Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(8) Penelitian Khan, et al, (2020) dengan judul : *Impact Of Transformational Leadership On Work Performance, Burnout And Social Loafing: A Mediation Model*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap hasil kerja karyawan yang meliputi

kinerja dan kelelahan kerja, serta perilaku kerja seperti kemalasan sosial di tempat kerja. Juga mempelajari dampak motivasi intrinsik sebagai mediator antara kepemimpinan transformasional dan variabel lain yang disebutkan. Survei cross-sectional dilakukan untuk mengumpulkan data dari 308 karyawan yang bekerja di sektor telekomunikasi. Untuk menguji hipotesis, Model 4 dari Process Hayes digunakan untuk menguji pengaruh langsung dan mediasi antara kepemimpinan transformasional dan hasil kerja karyawan serta perilaku kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan motivasi intrinsik mediator. Hasil penelitian juga menyimpulkan bahwa prestasi kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional. Namun terdapat hubungan tidak langsung dan tidak signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kelelahan kerja dan kemalasan sosial. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pemimpin organisasi harus memiliki atribut transformasional dengan memberikan informasi yang baik kepada karyawannya karena pemimpin transformasional dapat menginspirasi karyawan untuk mencapai hasil yang diantisipasi atau signifikan. Hal ini memberi karyawan rasa percaya diri terhadap pekerjaan

tertentu, serta kekuatan untuk mengambil keputusan setelah mereka dilatih.

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

(1) Penelitian Hanim (2018) dengan judul : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan *Hull Construction* Di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Konstruksi Lambung Kapal di Perusahaan Dermaga dan Pelayaran Surabaya. Ini adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner survei dengan sampel 83 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model Partial Least Square* dengan bantuan SmartPLS 2.0. Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai skala pengukuran. Hasil penelitian ini menemukan bahwa (1) stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) terbukti bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

(2) Penelitian Lukito dan Alriani (2019) dengan judul : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Cabang Semarang. Populasi penelitian ini ialah karyawan PT. Sinarmas Distribusi Nusantara yang berjumlah 50 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis membuktikan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, pengujian hipotesis membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pengujian hipotesis membuktikan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

(3) Penelitian Ahmad, dkk (2019) dengan judul : Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fif Group Manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pendekatan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif-asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan observasi. Pengukuran variabel

penelitian menggunakan Skala Likert untuk setiap pernyataan yang dikembangkan dari indikator variabelnya. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT. FIF Group Manado dengan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner dan analisis regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado

- (4) Penelitian Lestari, dkk (2020) dengan judul : Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian sensus. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten Jepara yang berjumlah 120 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan data pada penelitian ini adalah menggunakan metode survei dengan alat bantu kuesioner yang

berisi empat variabel yaitu stres kerja (X1), konflik kerja (X2), beban kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Uji yang digunakan adalah uji instrumen, uji model dan uji analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

- (5) Penelitian Wijiasih, dkk (2020) dengan judul : Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember tahun 2019 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman yang berjumlah 35 karyawan, dan pengambilan sampelnya dengan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(6) Penelitian Clercq, et al., (2023) dengan judul : *Gossiping about*

outsiders: How time-related work stress among collectivistic employees hinders job performance. Studi ini menyelidiki

hubungan antara pengalaman karyawan mengenai stres kerja terkait waktu dan kinerja mereka, dengan fokus khusus pada peran

mediasi dari kecenderungan mereka untuk terlibat dalam gosip negatif dan peran moderat dari orientasi kolektivistik mereka. Hasil

berdasarkan data tiga gelombang multisumber dari karyawan, rekan kerja, dan supervisor di organisasi Pakistan menunjukkan

bahwa alasan penting stres kerja terkait waktu dapat mengurangi kinerja kerja adalah karena karyawan menghabiskan banyak energi

untuk mendiskusikan evaluasi negatif mereka terhadap anggota organisasi lainnya. dengan teman sebaya, mungkin sebagai cara

untuk melindungi sumber harga diri mereka. Peran mediasi gosip ini juga dipengaruhi oleh orientasi kolektivistik karyawan. Bagi

organisasi, penelitian ini mengidentifikasi mekanisme utama – percakapan informal dengan rekan kerja tentang kelemahan orang

lain dalam organisasi – yang mana stres terkait waktu menghalangi karyawan untuk mengalokasikan energi yang cukup untuk

menyelesaikan tugas pekerjaan mereka, dan penelitian ini

mengungkapkan bahwa proses ini lebih mungkin terjadi. di kalangan karyawan kolektivistik.

- (7) Penelitian Babapour, et al., (2022) dengan judul : *Nurses' Job Stress And Its Impact On Quality Of Life And Caring Behaviors: A Cross-Sectional Study*. Keperawatan dianggap sebagai pekerjaan berat dan tekanan pekerjaannya dapat memberikan dampak negatif terhadap kesehatan dan kualitas hidup. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kualitas hidup dan perawatan perilaku pada perawat. Penelitian dengan desain survei cross-sectional ini dilakukan dengan partisipasi 115 perawat yang bekerja di dua rumah sakit. Perawat dipilih melalui metode sampling ketersediaan dan data dikumpulkan berdasarkan demografi karakteristik, stres kerja perawat, kualitas hidup (SF12), dan kuesioner Caring Dimension Inventory. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kualitas hidup berhubungan dengan kesehatan perawat. Itu juga bisa membayangi kinerja pelayanan dan mengurangi perilaku tersebut pada perawat, yang mungkin menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi hasilnya pasien.

- (8) Penelitian Rafique, et al., (2022) dengan judul : *Investigating The Impact Of Pandemic Job Stress And Transformational Leadership On Innovative Work Behavior: The Mediating And Moderating Role Of Knowledge Sharing*. Hanya sedikit penelitian yang

dilakukan mengenai stres kerja dan kepemimpinan transformasional (TL), khususnya di lingkungan pandemi COVID-19. Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan tersebut dan mencoba mengeksplorasi dampak pandemi stres kerja (PJS) dan TL terhadap perilaku kerja inovatif karyawan (IWB) melalui berbagi pengetahuan (KNS), dengan tetap fokus pada pentingnya inovasi untuk kelangsungan dan pertumbuhan organisasi. . Data dikumpulkan dari 357 dosen di institusi pendidikan tinggi di Pakistan dan dianalisis menggunakan estimasi kuadrat terkecil parsial, teknik pemodelan persamaan struktural (PLS-SEM). Hasilnya menunjukkan bahwa PJS berdampak positif terhadap IWB karyawan, meniadakan hubungan negatif antara stres kerja dan IWB yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini menemukan dampak positif TL dan KNS terhadap IWB. KNS juga memoderasi hubungan PJS dan IWB sekaligus memediasi sebagian hubungan TL dan IWB. Terakhir, implikasi teoritis dan praktis dibahas.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

(1) Penelitian Syariffudin dan Rahmawati (2023) dengan judul :

UI

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Padapt Citra Putera Utama Pringsewu. Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana kinerja karyawan di PT Citra Putera Utama Pringsewu dipengaruhi

oleh lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan hubungan interpersonal. Penelitian dilakukan pada PT Citra Putera Utama Pringsewu, penurunan kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja bisnis. Model Persamaan Struktural Partial Least Square (PLS-SEM 3.0) merupakan metode analisis yang digunakan dalam metode penelitian kuantitatif. Dengan jumlah responden 70 orang, 20 perempuan dan 50 laki-laki. Metode pengambilan sampel ini menggunakan teknik non-probability sampling dan sampling jenuh. “Temuan analisis menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara ruang kerja fisik, kepuasan karyawan, serta hubungan interpersonal dan kinerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik yang juga berdampak pada kepuasan kerja, hubungan antarmanusia, dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan di PT Citra Putera Utama Pringsewu secara tidak langsung dipengaruhi oleh fisik tempat kerja.

- (2) Penelitian Adhyasa (2020) dengan judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Menggunakan sampel jenuh, seluruh anggota populasi

yang berjumlah 66 orang dipilih sebagai sampel. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan lima skala Likert, yang kemudian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas sebelum dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, analisis statistik deskriptif, dan analisis jalur dalam IBM SPSS Statistics 23. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari lingkungan kerja fisik signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, kepuasan kerja pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja fisik secara tidak langsung tidak mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai.

- (3) Penelitian Wangi, dkk (2020) dengan judul : Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 50 karyawan divisi produksi PT. Arwana Citra Mulia Tbk. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi, Kuisisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji t dengan menggunakan perhitungan SPSS. Hasil analisis menyatakan bahwa: (1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Tidak berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, (2) Beban Kerja Tidak berpengaruh negative dan signifikan pada

Kinerja Karyawan, (3) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- (4) Penelitian Stanley dan Remiasa (2022) dengan judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui reaktivitas Karyawan sebagai variabel mediasi Pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan dan menggunakan kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi untuk mengukur kinerja karyawan di Toko Emas Pasar Atom Surabaya. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai variabel bebas, kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 100 responden karyawan Toko Emas di Pasar Atom Surabaya dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Data kuantitatif diolah dengan menggunakan pendekatan persamaan model structural dengan teknik *Partial Least Square*. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan

- (5) Penelitian Astuti dan Mulyadin (2022) dengan judul : Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Sape. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor camat Sape sebanyak 60 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 52 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi pustaka, observasi, kuesioner, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi, serta pengujian hipotesis yang terdiri atas analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji parsial (uji t), serta uji simultan (uji f). Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja fisik

dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

- (6) Penelitian Ajegbomogun, et al., (2022) dengan judul : *Motivational Strategies and Physical Work Environment as Correlates of Job Performance of Library Workers in Colleges of Education, South-West Nigeria*. Penelitian ini, menyelidiki strategi motivasi dan lingkungan kerja fisik sebagai korelasi terhadap kinerja pekerja perpustakaan di perguruan tinggi pendidikan yang berlokasi di Nigeria Barat Daya. Penelitian ini mengadopsi desain penelitian survei. Berdasarkan pencacahan total, 210 petugas perpustakaan di perguruan tinggi pendidikan di Nigeria Barat Daya digunakan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen yang dikonstruksi sendiri pada Strategi Motivasi Lingkungan Kerja Fisik dan Prestasi Kerja (MSPWEJP). Sebanyak 192 petugas perpustakaan mengembalikan kuesioner yang diberikan, dan digunakan untuk analisis. Cronbach alpha keseluruhan untuk skala tersebut adalah 0,873 yang menunjukkan konsistensi internal yang baik antar variabel. Tiga pertanyaan penelitian telah dijawab dan dua hipotesis diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Ditemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja fisik merupakan elemen penting yang meningkatkan kinerja pekerja perpustakaan di perguruan tinggi pendidikan di Nigeria Barat Daya. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi

dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap prestasi kerja ($B=0.242$, $p\text{-value} < 0.05$), ($B=0.102$, $p\text{-value} < 0.05$) dan pengaruh relatif motivasi dan lingkungan kerja fisik [($F(2,189) = 35,340$; $p < 0,05$)] masing-masing. Direkomendasikan agar strategi motivasi yang diterapkan oleh manajemen perguruan tinggi dan fasilitas kerja fisik yang disediakan bersama-sama membuka jalan yang baik bagi kinerja pekerja perpustakaan di perguruan tinggi pendidikan, Nigeria Barat Daya dan agar metrik ini dipertahankan.

- (7) Penelitian Indah dan Riana (2020) dengan judul : *The Influence of Physical Work Environment and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance at Ibis Styles Bali Denpasar Hotel*. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan motivasi kerja kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Hotel Ibis Styles Bali Denpasar dengan menggunakan metode jenuh sampel sebanyak 51 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semuanya hipotesis diterima. (1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap pekerjaan motivasi, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4)

lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

- (8) Penelitian Perkasa, et al., (2023) dengan judul : *The Influence of the Physical Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance*. Kinerja pegawai merupakan ukuran baik atau tidaknya seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian ini akan mengkaji berbagai aspek kemahiran yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, disiplin kerja dan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam dua dekade terakhir terminologi sumber daya manusia telah digantikan oleh terminologi human capital. Dengan demikian, anggota organisasi tidak lagi dianggap sebagai sumber daya, namun sudah beralih menjadi modal atau aset organisasi. Volatilitas suatu organisasi tidak terlepas dari peran anggota organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang baik akan mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi. Studi ini mengkaji secara kritis berbagai aspek yang secara efektif memprediksi kinerja karyawan dalam organisasi. Terakhir, penelitian ini mengusulkan model hubungan antara lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan disiplin

kerja, serta kinerja pegawai dalam suatu organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



UNMAS DENPASAR