

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap organisasi untuk dapat tumbuh dan berkembang dengan baik diperlukan usaha untuk menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi. (Sudarmayanti,, 2015), Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Menurut Ruky (2014) menyebutkan sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.

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. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Afandi, 2018), Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan

selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati Bersama.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan kerja (Permana dkk, 2021),. Menurut Budriartini, dkk., (2020), menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (Mangkunegara, : 2017) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi karyawan lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan padanya (Budriartini dkk (2020) Dari uraian ketiga pendapat lingkungan kerja maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Permana dkk, (2021), dengan hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga di lakukan oleh Budriartini dkk (2020), penelitian oleh Sunarsi, dkk (2020), dan Nurfadilah dan Robiansyah (2021) menemukan hasil lingkungan kerja pengeruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai sebab ketika seseorang pegawai merasa nyaman dan memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama pegawai atau atasan di dalam lingkungan kerja akan dapat mendukung tingkat kinerja pegawai. Kesesuaian lingkungan kerja berdampak dalam waktu lama, lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulit memperoleh sistem kerja efektif dan efisien. Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian oleh Gunawan (2020), lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Djuraidi dan Laily, (2020), menyatakan, kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari peran pemimpin sebagai pengelola sumber daya manusia atau karyawan, sebab pemimpin dapat memotivasi karyawan agar lebih kompeten dan mengikutsertakan bawahan secara aktif melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Prayudi (2020), menjelaskan bahwa salah satu gaya kepemimpinan yang terbaik dalam menguraikan karakteristik pemimpin sehingga para pemimpin lebih berkerakyatan dan berkeadilan sosial adalah model kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional diartikan sebagai proses untuk merubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan, serta penghargaan terhadap para bawahan (Prayudi (2020)).

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Djuraidi dan Laily (2020), mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ketika efektivitas gaya kepemimpinan transformasional dalam suatu organisasi ditingkatkan pada

gilirannya memengaruhi kualitas, kuantitas dan kepuasan kerja karyawan pada organisasi. Hasil penelitian serupa yang dilakukan oleh Prayudi (2020), penelitian Gani (2020) dan penelitian Winarti, dkk (2020). mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan adanya kepemimpinan transformasional yang baik dalam suatu perusahaan maka karyawan akan menjadi lebih baik dalam bekerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama, dkk (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurunnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi. Menurut Robbins (2016). Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Karyawan yang kurang termotivasi dapat bersikap tidak acuh terhadap pekerjaan, pengaturan yang buruk, sering absen dan masalah lainnya. Hal ini membuktikan pentingnya masalah motivasi di dalam organisasi. Robbins, (2016) motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya yang menuju pencapaian tujuan.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Gitosudarno (2017) menyatakan bahwa

motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan.

Menurut Wardani dkk (2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Arista, dkk., (2022), Penelitian oleh Widyandari, dkk., (2022), dan Penelitian oleh Pramesti, dkk., (2021), dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang karyawan memiliki motivasi yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja.

Berbeda dengan Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim dan Rahmat, (2021), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika motivasi yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

PT. BPR (Bank Perkreditan Rakyat) adalah lembaga keuangan yang berfokus pada pemberian layanan perbankan kepada masyarakat, khususnya di tingkat mikro dan usaha kecil. Sebagai bagian dari sektor keuangan Indonesia, PT. BPR menyediakan berbagai produk dan layanan, seperti kredit usaha mikro, simpanan, serta layanan lainnya yang bertujuan untuk

mendukung perekonomian masyarakat. PT. BPR Mambal adalah bank swasta yang beralamat di Jl raya mambal abiansemal. Bank ini sangat berperan dalam membantu perekonomian rakyat kecil serta para UMKM, bank swasta ini ikut memberikan kemudahan dalam memajukan usaha-usaha masyarakat kecil. PT. BPR Mambal mempunyai karyawan yang berjumlah 32 orang. Pada PT. BPR Mambal terdapat 9 orang karyawan yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun, 12 orang masa kerjanya 1 – 4 tahun dan 11 karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun. Mayoritas karyawan memiliki masa kerja yang minim dan berpengaruh terhadap kemampuan kerja yang mereka miliki.

Fenomena yang terjadi di PT. BPR Mambal pada hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan ketua pimpinan PT. BPR Mambal Bapak I Gusti Ngurah Mahardika, SE diperoleh informasi bahwa menurunnya kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal. Dengan adanya penurunan pencapaian jumlah dana target dan realisasi kredit yang dicapai oleh PT. BPR Mambal pada tahun 2023. Terjadi kenaikan dan penurunan pencapaian jumlah dana target dan realisasi kredit pada perusahaan PT. BPR Mambal pada 1 tahun terakhir ini. Pada bulan Januari dan Februari pencapaian jumlah dana target dan realisasi kredit mengalami kenaikan sekitar 0,92% - 1.78% memenuhi target dari yang di targetkan sedangkan di bulan Maret sampai bulan Juli pencapaian jumlah dana target dan realisasi kredit terjadi penurunan sekitar 1.27% - 1.49%. kemudian di bulan Agustus sampai Oktober pencapaian jumlah dana target dan realisasi kredit mengalami kenaikan sekitar 146% - 303% dari yang di targetkan perusahaan sedangkan di bulan November dan

Desember terjadi penurunan pencapaian jumlah dana target dan realisasi kredit dari yang ditetapkan oleh perusahaan sekitar 2.26% - 4.31%. yang bisa dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1
Jumlah Dana Target dan Realisasi Kredit PT. BPR Mambal
Tahun 2023
(Dalam Jutaan Rupiah)

No	Bulan	Target	Realisasi	Variance	Persentase
1	Januari	85.647.186.185	86.436.745.200	789.559.015	0.92%
2	Februari	86.355.014.170	87.888.581.400	1.533.567.230	1.78%
3	Maret	87.062.842.155	85.957.790.000	- 1.105.052.155	- 1.27%
4	April	87.770.670.140	86.464.721.300	- 1.305.948.840	- 1.49%
5	Mei	88.478.498.125	87.143.168.100	- 1.335.330.025	- 1.51%
6	Juni	89.186.326.110	84.712.856.400	- 4.473.469.710	- 5.02%
7	Juli	89.894.154.095	88.840.225.500	- 1.053.928.595	- 1.17%
8	Agustus	90.601.982.080	91.923.537.500	1.321.555.420	1.46%
9	September	91.309.810.065	94.080.410.200	2.770.600.135	3.03%
10	Oktober	92.017.638.050	92.283.131.500	265.493.450	0.29%
11	November	92.725.466.035	90.626.139.700	- 2.099.326.335	- 2.26%
12	Desember	93.433.294.020	89.399.168.700	- 4.034.125.325	- 4.31%

Sumber: PT. BPR Mambal (2023)

Dari Tabel 1.1 menunjukkan data pencapaian jumlah dana target dan realisasi kredit yang dicapai pada tahun 2023 di perusahaan PT. BPR Mambal. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 1 orang di bagian marketing diketahui bahwa kinerja karyawan PT. BPR Mambal masih berfluktuasi. Ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap karyawan yang kurang ramah terhadap nasabah

pada saat memberikan pelayanan, dan karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan nasabah. Target pencapaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan juga menjadi indikasi rendahnya kinerja karyawan PT. BPR Mambal.

Permasalahan yang terkait dengan lingkungan kerja yaitu hubungan karyawan dengan karyawan lainnya tidak harmonis, hal ini dapat dilihat dari adanya keluhan dari konsumen atas keterlambatan pengiriman barang kebutuhan alat-alat tulis kantor, hal ini dikarenakan salah satu karyawan bagian pengiriman ada yang jatuh sakit dan tidak masuk kantor mereka kurang memiliki inisiatif untuk menangani hal tersebut dan lepas tanggung jawab. Karena untuk mencapai tujuan perusahaan akan lebih cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

Permasalahan yang terkait dengan Kepemimpinan Transformasional dimana pimpinan belum sepenuhnya diterapkan dengan baik. Hal ini didasari dari hasil wawancara terhadap 2 orang karyawan yang menyatakan bahwa belum sepenuhnya berperilaku *Idealized influence* yaitu: pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut. Dan Pimpinan juga jarang menghargai kinerja karyawan yang berprestasi, walaupun kinerjanya baik dan mampu memenuhi target.

Selanjutnya permasalahan yang berkaitan dengan motivasi yaitu adanya keluhan dari karyawan bahwa kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization-need*) masih dirasakan kurang, hal seperti ini dapat dilihat bahwa karyawan yang ingin berkembang dan memacu terhadap kreativitas dirinya senang akan

tugas-tugas yang menantang dengan menggunakan semua kemampuan, keahlian dan prestasi yang mereka miliki sering tidak di hargai oleh perusahaan atau pimpinan sehingga berakibat karyawan acuh tak acuh dalam bekerja. Apabila hal ini terus berlanjut maka akan berakibat menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang bervariasi tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Mambal Abiansemal Badung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Mambal Abiansemal Badung ?
- 2) Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Mambal Abiansemal Badung ?
- 3) Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Mambal Abiansemal Badung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Mambal Abiansemal Badung.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Mambal Abiansemal Badung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Mambal Abiansemal Badung.

1.4 Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak, antara lain :

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu menjadi referensi bagi lembaga untuk di masa yang akan datang. Dan penelitian ini juga diharapkan dapat menambah bekal wawasan baik teoritis maupun penerapan teori yang diperoleh selama berada di bangku kuliah dengan realita yang ada bagi peneliti.

2) Manfaat secara praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada perusahaan mengenai pentingnya Lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan, dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori merupakan sebuah konsep dengan pernyataan yang sistematis atau tertata rapi karena landasan teori ini nantinya akan menjadi landasan yang kuat di dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Arti lain dari landasan teori merupakan seperangkat definisi, konsep, proposisi yang telah disusun rapi dan sistematis mengenai berbagai variabel di dalam sebuah penelitian. (Sugiyono 2019)

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide – ide akan masa depan: keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2016). Jika seorang individu memiliki suatu budaya dan berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka karyawan tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Locke dalam Kusuma (2019) menemukan bahwa *Goal-Setting Theory* berpengaruh pada ketepatan kerja karyawannya. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Pengertian lain yang disampaikan

oleh Locke, et al (1981) menegaskan bahwa goal adalah objek atau tujuan dari suatu tindakan yang diraih individu bila adanya lingkungan kerja dan iklim kerja yang menunjang . Locke dan Latham (2002) menambahkan bahwa goal adalah objek atau tujuan sebuah tindakan untuk mencapai standar tinggi yang biasanya karyawan memiliki suatu motivasi yang tinggi dan dibatasi dengan waktu. Locke dan Latham (2006) mendefinisikan goal sebagai tujuan dari suatu tindakan atau tugas yang merupakan dorongan keinginan sadar individu untuk mencapai dan memperolehnya. Goal juga didefinisikan sebagai alasan motivasional dan tujuan individu (Aarts, Gollwitzer, dan Hassin, 2016)

2.1.2 Lingkungan kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2017:3) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya (Rahmawanti 2017:2). Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (2016:195) mengemukakan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar

pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat.

2) Jenis Lingkungan Kerja

a) Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:3) lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh factor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut (Nuryasin, 2016:18).

Menurut Rahmawanti (2017:3) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil

kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Nuryasin (2016:18) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

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

b) Lingkungan kerja non fisik

Nuryasin (2016:18) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus

menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri (Nuryasin, 2016:18).

Unsur-unsur dalam lingkungan kerja non fisik meliputi banyak hal, salah satunya adalah struktur tugas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengawasan adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Adanya tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih terpacu dalam melakukan tugas- tugasnya sebagai akibat dari pengawasan kerja (Nuryasin, 2016:19).

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati dalam Budianto dan Amelia, (2017:105-108) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan/pegawai diantaranya adalah:

a) Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya

setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

b) Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karna kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan

temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehingga

kinerja meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensinya alam ini bersonisasi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain – lain.

f) Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air condition yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja

saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

h) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu - lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di dengarkan di tempat kerja.

i) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

4) Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:108) adalah sebagai berikut :

a) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e) Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional

1) Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan unuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan (Robbins dan Judge, 2015 : 249). Sedangkan kepemimpinan trasformasional menurut Wahjosumidjo (2014:34) dapat diartikan

sebagai proses untuk merubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan, serta penghargaan terhadap para bawahan. Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam melukiskan suatu visi mengenai keadaan masa depan yang diharapkan dan mengkomunikasikannya dengan suatu jalan yang menyebabkan para pengikut percaya kepada visi transformasi organisasi sehingga perubahan tersebut bernilai untuk diupayakan (Wirawan, 2014).

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Solikin (2020) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional, yaitu:

- a) Visi dan Inspirasi, Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas dan inspiratif. Kemampuan untuk mengkomunikasikan visi ini dengan cara yang memotivasi dan menggerakkan orang lain merupakan faktor kunci.
- b) Intelektualitas yang Tinggi, Pemimpin transformasional cenderung memiliki tingkat kecerdasan intelektual yang tinggi. Kemampuan untuk berpikir kreatif, menciptakan solusi inovatif, dan menangani kompleksitas adalah faktor-faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan ini.
- c) Empati dan Perhatian terhadap Individu, Pemimpin transformasional menunjukkan empati terhadap anggota timnya. Mereka peduli

terhadap kebutuhan dan aspirasi individu, dan berusaha untuk membantu perkembangan personal dan profesional setiap anggota tim.

- d) Memberdayakan Anggota Tim, Memberdayakan anggota tim adalah karakteristik utama kepemimpinan transformasional. Pemimpin ini memberikan otonomi, tanggung jawab, dan dukungan kepada bawahan agar dapat mencapai potensi maksimal mereka.

3) Fungsi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Fungsi-fungsi yang dilakukan pemimpin agar kelompok berjalan dengan efektif, adalah sebagai berikut menurut (Handoko 2014:297):

- a) Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task related*) atau pemecahan masalah, menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.
- b) Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (*group maintenance*) atau sosial, menyangkut segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar, persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan pendapat, dan sebagainya.

4) Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional diuraikan dalam empat dimensi, yaitu: idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual Bass dan Avolio (1994). Berikut ini adalah indikator kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (1994) dalam Suwatno dan Doni Juni Priansa, (2011:159) yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian yaitu:

- a) *Idealized influence* yaitu: pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.
- b) *Inspirational motivation* yaitu: pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya.
- c) *Intellectual simulation* yaitu: pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi problem solver dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya.
- d) *Individualized consideration* yaitu: pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya. Seluruh dimensi tersebut jika dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan dalam diri manusia, yaitu untuk mengambil tindakan, berpikir bahwa tindakan itu dapat memberikan apa yang dibutuhkan atau diharapkan oleh karena itu, jika interaksi seseorang dengan orang lain atau lingkungan dapat mendorongnya untuk melakukannya, maka akan ada motivasi (Erica, Suryani, Hoiriah, dan Vidada, 2020). Menurut Sarippudin dan Handayani (2017) motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan

kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan menurut Winardi (2016:6), mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan yang pada intinya dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif dan negatif. Menurut Malayu (2017) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara memdorong gairah kerja bahwan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi dimana menurut (Sedarmayanti 2017:86) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu seperti faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic* motivation dan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut juga dengan *disastifer* atau *extrinsic motivation*.

a) *Motivation factor* merupakan faktor yang mampu mendorong individu untuk berprestasi yang bersumber dari dalam individu itu sendiri (*condition intrinsic*)

- (1) prestasi yang diraih (*achievement*)
- (2) pengakuan orang lain (*recognition*)
- (3) tanggung jawab (*responsibility*)
- (4) peluang untuk maju (*advancement*)
- (5) kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

b) *Maintenance factor* atau disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan sumber daya manusia dengan memberikan kebutuhan seperti:

- (1) Kompensasi
- (2) Keamanan dan keselamatan kerja
- (3) Kondisi kerja
- (4) Prosedur perusahaan
- (5) Mutu dan supervise teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dengan bawahan

3) Tujuan motivasi

Menurut Hasibuan, (2016:99) tujuan pemberian motivasi yaitu:

- a) Mendorong gairah dan semangat karyawan.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.

- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

4) Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Veithzal dan Basri (2016:837) adalah sebagai berikut :

a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-needs*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman (*safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis sudah relatif terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan Sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization-need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang mengikat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang mendominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugastugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.5 Kinerja karyawan

1) Pengertian Kinerja

Menurut Kaswan (2017;67) mengemukakan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi

kontribusi kepada organisasi. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seseorang karyawan, sebuah organisasi harus dapat memberikan saran dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan.

Kemudian menurut Hamali (2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Serta menurut Mangkunegara (2016:67) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau output yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dalam organisasi.

2) Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a) Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan (ability) Karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu Karyawan perlu

ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in place, the man on the right job).

b) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seorang Karyawan dalam menghadapi situasi (situation) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari Karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

c) Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

d) Kepemimpinan

Merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotanya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

e) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal.

f) Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

g) Rancangan Kerja

Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

h) Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh situasi dan karakteristik para anggota tim.

3) Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hamali (2018:120) beberapa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Administrasi penggajian.
2. Penghargaan terhadap kinerja individu.
3. Mengidentifikasi kinerja buruk.

4. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
5. Pemberhentian karyawan.
6. Mengevaluasi pencapaian tujuan.

4) Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2019), kinerja karyawan memiliki manfaat besar bagi perusahaan, yaitu:

1. Meningkatkan kepuasan pelanggan
2. Mencapai tujuan strategis organisasi
3. Meningkatkan produktivitas organisasi
4. Meningkatkan motivasi dan semangat kerja tim
5. Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja

5) Indikator Kinerja

Menurut Robbins (Halawa, 2020:12). Ada lima indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Pelaksanaan tugas

Artinya kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan dengan benar.

d) Tanggung jawab

Artinya bagaimana kesadaran karyawan terhadap kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang telang di berikan.

2.2 Hasil Penelitian sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

- 1) Penelitian Permana dkk, 2021, meneliti tantang pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan Beban kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ini adalah 3 (dua) variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja, stres kerja serta dan Beban kerja 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja pegawai. adapun populasi sampel yang digunakan berjumlah 113 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gianyar.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa motivasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Budriartini dkk (2020) dengan judul dengan judul "*The Influence of Work Discipline, Motivation, Job*

Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees". Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 35 orang karyawan dengan menggunakan teknik sensus sampling. Adapun teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work discipline, motivation, and work environment have an effect on employee performance* yang bermakna bahwa semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja disertai adanya lingkungan kerja yang baik maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Adapun persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

- 3) Sunarsi, dkk (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari persada di jakarta. Dalam penelitian ini teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Sunarsi, *et al*

menggunakan variabel independen lingkungan saja sedangkan sekarang menggunakan variabel independen komunikasi dan karakteristik individu. Persamaan penelitian Sunarsi, *et al* dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama- sama lingkungan kerja, dan variabel dependennya sama-sama kinerja.

- 4) Nurfadilah dan Robiansyah (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asta Rekayasa Unggul. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Sulutgo Cabang Tondano. Artinya, jika lingkungan kerja menjadi lebih baik maka kinerja pegawai Bank Sulutgo Cabang Tondano akan menjadi lebih baik.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Nurfadilah dan Robiansyah menggunakan variabel independen motivasi sedangkan sekarang menggunakan variabel independen karakteristik individu. Persamaan penelitian Nurfadilah & Robiansyah dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama komunikasi, dan lingkungan kerja dan variabel dependennya sama-sama kinerja.

- 5) Penelitian Gunawan 2020, meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3 (tiga) variabel independen (bebas) yaitu pengaruh organisasi, Karakteristik individu dan lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja

pegawai. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 40 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Karakteristik individu kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo.

Adapun persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

- 1) Penelitian Djuraidi dan Laily (2020) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada PT Giri Jaya Garindo Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi moderasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa Kepemimpinan Transformasional pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 2) Penelitian Prayudi (2020) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable intervening (Studi padakaryawan PD. Pembangunan Kota Binjai) Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 74 orang dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis analisis jalur (*Path Analisis*). Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh ireversibel (berdampak positif) dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa Kepemimpinan Transformasional pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada Teknik analisis yang dipergunakan, tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 3) Penelitian Gani (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Rumah sakit umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. Jumlah populasi dalam penelitian ini

sebanyak 132 orang dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi moderasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa Kepemimpinan Transformasional pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 4) Penelitian Winarti, dkk (2020). Dengan judul penelitiannya Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variable Mediasi Studi pada Puskesmas Sungai Raya Dalam Dan Puskesmas Kopri. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 83 orang dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis Strctural Equation Modeling (SEM). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa Kepemimpinan Transformasional pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada

Teknik analisis yang dipergunakan, tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 5) Penelitian Pratama, dkk (2020). Dengan judul penelitiannya Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variable Intervening. (Studi Kasus pada Graha Kaori Group Di Gianyar). Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 33 orang dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis Jalur (Path analisis). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa Kepemimpinan Transformasional pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada Teknik analisis yang dipergunakan, tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

2.2.3 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian Wardani, Peristionwati and Nurwijayanti (2020) yang berjudul *“The Effect of Motivation, Competence and Work Environment on Employee Performance in Brawijaya Hospital Lawang Malang”*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 102 orang dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data

yang digunakan adalah regresi linier. Hasil penelitian ini Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa motivasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Arista, dkk., (2022) dengan judul penelitiannya : Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Lloyd's Inn Bali Di Seminyak. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel yang dipergunakan sejumlah 45 Responden dan dengan Teknik analisis yaitu Regresi Linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa motivasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 3) Penelitian oleh Widyandari, dkk., (2022), Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Pt. Bpr Santi Pala. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan jumlah populasinya sejumlah 32 responden. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa motivasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 4) Penelitian oleh Pramesti, dkk., (2021), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bangli. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel yang dipergunakan sejumlah 64 orang yang merupakan pegawai Negeri Sipil (ASN) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa motivasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim dan Rahmat, (2021), Dengan judul penelitiannya : Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sigi. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 53 orang, Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa motivasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

