

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Dalam era sekarang ini sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan dari organisasi yang diharapkan. Jadi sebuah organisasi perlu bisa mengontrol dan mengelolah sumber daya manusia dengan efektif dan efisien dalam mempertahankan eksistensinya, khususnya para karyawannya (Nurliani *et al.*, 2019).

Sumber daya manusia berkualitas dapat dilihat dari hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Salah satu sebab yang dapat mempengaruhi kesuksesan perusahaan yakni kinerja karyawan. Kinerja karyawan termasuk dalam ukuran keberhasilan untuk menuntaskan pekerjaannya yang mampu membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan bersama dalam jangka waktu tertentu (Marzuki *et al.*, 2018). Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang perusahaan miliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik mempunyai efektifitas dalam menangani produksi, menangani

sumber daya manusianya, menentukansasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi, pengabdian yang besar kepada perusahaan, disiplin, kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang professional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, *et al.*, 2017).

Mangkunegara (2017) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi (Robbins 2017). Menurut Prasetyadi (2017) kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Perusahaan berupaya melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal agar dapat bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan berkurang apabila kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan juga berkurang (Riyadi, 2017). Hal ini dapat mencapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor

kepemimpinan, profesionalisme kerja dan beban kerja karyawan, karena hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional (Darmawan, dkk, 2021). Kendra (2017) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional adalah seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Kepemimpinan transformasional berupaya untuk mengembangkan peran karyawan ke arah yang lebih baik dan menguntungkan bagi karyawan serta secara keseluruhan dapat menguntungkan organisasi dalam hal produktivitas organisasi yang meningkat (Robbins dan Judge, 2017).

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Darmawan, dkk (2021), Pradita, dkk (2021) dan Wijayanto, dkk (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang ada maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Martha, dkk (2020) serta Mirza dan Lukito (2021)

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah profesionalisme kerja (Julindrastuti dan Karyadi, 2021). Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkat masing-masing. Menurut Siagian (2018), profesionalisme kerja adalah keahlian dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akan terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat. Profesionalisme dalam bekerja merupakan aspek terpenting untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki sikap profesional dapat memosisikan dirinya agar mampu memahami tugas dan tanggung jawab, fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaannya.

Penelitian mengenai profesionalisme kerja terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Ferawati, dkk (2020), Sarinah (2020), Julindrastuti dan Karyadi (2021) dan Aini (2022) menunjukkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat profesionalisme kerja, maka kinerja akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sjahrudin (2018) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja (Lukito dan Alriani, 2019). Menurut Munandar (2017), beban

kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja seseorang sudah di tentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaan yang dilakukan. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak akan terjadi masalah namun sebaliknya jika mereka bekerja dibawah standar atau beban kerja yang di terima berlebih akan berdampak pada karyawan seperti stress atau menurunnya kinerja karyawan.

Penelitian mengenai beban kerja terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Paramitadewi (2017), Lukito dan Alriani (2019) serta Herlambang, dkk (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat beban kerja, akan menurunkan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Manalu (2020) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Rohman dan Ichsan (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan sangat penting untuk dilakukan, khususnya diperusahaan PT Sentral Retailindo Dewata, atau yang lebih dikenal masyarakat yaitu PEPITO sebagai Market Brand dari Perusahaan PT. Sentral Retailindo Dewata yang bergerak di bidang *Retail, Bakery & Pastry Production*. PEPITO dengan konsep *Market* dan *Express* lebih elegan dan prasarana yang memadai sebagai identitas toko Premium. Berdasarkan hasil observasi pada PT Sentral Retailindo Dewata Kota Denpasar permasalahan kinerja karyawan diketahui bahwa periode januari-

desember 2021 PEPITO atau PT. Sentral Retailindo Dewata di Kota Denpasar mengalami penurunan penjualan. Adapun data penjualan pada PT Sentral Retailindo Dewata Kota Denpasar periode Juli-Desember 2021 disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Penjualan Pada PT Sentral Retailindo Dewata Kota Denpasar**  
**Periode Januari – Desember 2021**

| <b>Bulan</b> | <b>Penjualan<br/>(Rp)</b> | <b>Pertumbuhan<br/>(Rp)</b> | <b>Persentase<br/>(%)</b> |
|--------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| Januari      | 628.962.247               | -                           | 0                         |
| Februari     | 628.191.654               | (770.593)                   | -0,12                     |
| Maret        | 682.376.845               | 54.185.192                  | 7,94                      |
| April        | 641.435.094               | (40.941.751)                | -6,38                     |
| Mei          | 650.557.556               | 9.122.462                   | 1,40                      |
| Juni         | 676.914.658               | 26.357.102                  | 3,89                      |
| Juli         | 640.772.891               | (36.141.767)                | -5,64                     |
| Agustus      | 607.403.276               | (33.369.614)                | -5,49                     |
| September    | 630.537.384               | 23.134.107                  | 3,67                      |
| Oktober      | 647.117.129               | 16.579.745                  | 2,56                      |
| November     | 650.933.942               | 3.816.813                   | 0,59                      |
| Desember     | 622.601.974               | (28.331.968)                | -4,55                     |

Sumber: PT Sentral Retailindo Dewata Kota Denpasar (2021)

Tabel 1.1 menunjukkan pada periode Januari-Desember 2021 hasil penjualan PT. Sentral Retailindo Dewata di Kota Denpasar berfluktuasi dan cenderung mengalami penurunan. Menurunnya hasil penjualan di bulan Juli-Desember 2021 bisa disebabkan oleh menurunnya kemampuan konsumen dalam berbelanja akibat pandemi yang terjadi setahun belakangan ini atau faktor ekstern dan juga bisa disebabkan oleh dari dalam/internal PEPITO sendiri yaitu kinerja karyawan yang menurun. Berdasarkan data penurunan penjualan yang terlampir di tabel 1.1, tentunya kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam menaikkan omset penjualan PEPITO. Jika dilihat dari indikator kinerja karyawan dimana kualitas karyawan yang dimiliki perusahaan mulai dari profil lulusan dan pengalaman sangat berpengaruh

pada kinerja seorang karyawan. Kuantitas karyawan yang dimiliki oleh PEPITO memengaruhi ketersediaan produk yang dijual tentunya ini berpengaruh dari kinerja karyawan PEPITO. Ketepatan waktu merupakan hal yang sangat penting didalam bisnis retail dewasa ini dan ini sangat berdampak pada kepuasan konsumen dan akan mendorong kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Penurunan kinerja juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional yang diberikan oleh pimpinan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang karyawan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional pada PT Sentral Retalindo Dewata Kota Denpasar yakni perhatian yang individual pimpinan. Karyawan berpendapat bahwa kurang adanya perhatian pimpinan dalam memperlakukan karyawan secara individual. Pimpinan juga belum cukup mampu untuk memotivasi dan memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadinya, sehingga karyawan sering merasa bosan saat bekerja.

Adapun fenomena menyangkut masalah profesionalisme kerja berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 10 karyawan di PT Sentral Retalindo Dewata Kota Denpasar, diketahui pada hubungan sesama profesi (*professional community affiliation*). Hal ini tercemin dari kurang adanya komunikasi antar karyawan saat melayani pelanggan, sehingga pelanggan yang datang seriangkali harus menunggu informasi dari karyawan lainnya perihal ketersediaan barang yang ingin dibeli. Kurangnya komunikasi yang dilakukan karyawan akan mempengaruhi dalam melaksanakan operasional pekerjaan sehingga kinerja karyawan dapat mengalami penurunan.

Berkaitan dengan variabel beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang karyawan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja pada PT Sentral Retalindo Dewata Kota Denpasar yakni masalah kondisi pekerjaan. Karyawan berpendapat bahwa seringkali diminta untuk melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan, namun tidak mendapatkan uang kerja lembur, sehingga jam pulang kerja karyawan tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini tentunya akan menjadi beban tersendiri bagi karyawan, di mana akan berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Profesionalisme Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentral Retalindo Dewata Kota Denpasar”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sentral Retalindo Dewata Kota Denpasar?
- 2) Apakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sentral Retalindo Dewata Kota Denpasar?
- 3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sentral Retalindo Dewata Kota Denpasar?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Sentral Retalindo Dewata Kota Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sentral Retalindo Dewata Kota Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sentral Retalindo Dewata Kota Denpasar.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

- 1) Kegunaan Teoritis
  - a) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional, profesionalisme kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
  - b) Bagi peneliti lain, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, profesionalisme kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Kegunaan Praktis
  - a) Bagi lembaga atau instansi yang lain untuk mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan transformasional, profesionalisme kerja dan

beban kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b) Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2017). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktifan dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Matana, 2017).

*Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian

terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Mengacu pada Locke's model yakni *setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Arsanti, 2017).

### **2.1.5 Gaya Kepemimpinan Transformasional**

#### **1) Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Hasibuan (2017) pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan dalam mengerjakan sebagian pekerjaannya untuk mencapai tujuan. *Leader* adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan dan kewibawaan (*personality authority*). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan, agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Farida dan Hartono (2017) menjelaskan kepemimpinan menjadi salah satu faktor utama suksesnya suatu organisasi, dimana keefektifan dari seorang pemimpin akan menjadi penentu keberhasilan

atau kegagalan suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Dengan kepemimpinan yang baik akan membentuk kesolidan dan kerja sama tim yang baik pula. Menurut Fahmi (2017) kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Menurut Armstrong (2017) kepemimpinan adalah proses membuat seseorang untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Sedarmayanti (2017) kepemimpinan adalah seluruh aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama.

Menurut Pradana (2017) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila dia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo organisasi mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kendra (2017) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional adalah seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi. Sedangkan menurut Yukl (2017), kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Pemimpin transformasional adalah

pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya (Robbins dan Judge, 2017).

Bass dan Ruth (2017) menjelaskan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempunyai cara tertentu dalam mempengaruhi bawahannya, sehingga bawahan merasa adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan. Menurut Maryadi (2020) kepemimpinan transformasional dapat memberikan motivasi serta inspirasi kepada setiap karyawan. Kepemimpinan transformasional berupaya untuk mengembangkan peran karyawan ke arah yang lebih baik dan menguntungkan bagi karyawan serta secara keseluruhan dapat menguntungkan organisasi dalam hal produktivitas organisasi yang meningkat. Wijayanto, dkk (2021) mengemukakan bahwa para bawahan dari seorang pemimpin transformasional merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka terdorong untuk melakukan hal-hal yang lebih daripada sebelumnya. Hal ini ditumbuhkan pemimpin transformasional melalui cara mendekatkan diri dengan bawahan secara personal.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat saya simpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan individu dan berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya.

## 2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Sudaryono (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional karyawan sebagai berikut:

### a) Kharisma atau *Idealism*

Karismatik (*Charismatic*) Pemimpin yang memiliki visi yang jelas untuk organisasi dan dapat dengan mudah mengkomunikasikan visi tersebut kepada para anggota tim. Pemimpin mendahulukan kepentingan perusahaan dan kepentingan orang lain dari kepentingan diri. Ia sebagai pemimpin perusahaan bersedia memberikan pengorbanan untuk kepentingan perusahaan. Ia menimbulkan kesan pada bawahannya bahwa ia memiliki keahlian untuk melakukan tugas pekerjaannya, sehingga patut dihargai. Bawahan memiliki rasa bangga dan merasa tenang berada dekat dengan pimpinannya. Pemimpin juga dapat tenang menghadapi situasi yang kritis, dan yakin dapat berhasil mengatasinya.

### b) Inspirasi atau Motivasi

Inspirasi (*Inspirational Motivation*) Pemimpin mampu menimbulkan inspirasi pada bawahannya, antara lain dengan menentukan standar – standar tinggi, memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai. Bawahan merasa mampu melakukan tugas pekerjaannya, mampu memberikan berbagai macam gagasan. Mereka merasa diberi inspirasi oleh pimpinannya.

### c) Stimulasi intelektual

Menggalakkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah yang diteliti. Bawahan merasa bahwa pimpinan mendorong mereka untuk

memikirkan kembali cara kerja mereka, untuk mencari cara – cara baru dalam melaksanakan tugas, mereka mendapatkan cara baru dalam mempersepsikan tugas – tugas 15 mereka. Jadi, bawahan didorong untuk berpikir mengenai relevansi cara, sistem baru, kepercayaan, harapan dan didorong melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri serta didorong untuk menetapkan tujuan atau sasaran yang menantang.

d) **Pertimbangan Individual**

Perhatian Individual (*Individualized Consideration*) yakni bawahan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh pimpinannya. Pemimpin memperlakukan setiap bawahannya sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan, keinginannya. Pimpinan memberikan nasihat yang bermakna, memberi pelatihan yang diperlukan dan bersedia mendengarkan pandangan dan keluhan. Pemimpin menimbulkan rasa mampu pada bawahannya bahwa mereka dapat melakukan pekerjaannya, dapat memberi sumbangan yang berarti untuk tercapainya tujuan.

**3) Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Robbins (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional yaitu sebagai berikut:

a) **Kharisma**

Karisma 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.

b) Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi 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.

c) 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. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

d) 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.

### 2.1.3 Profesionalisme Kerja

#### 1) Pengertian Profesionalisme Kerja

Profesionalisme berasal dari bahasa Inggris *professionalism* yang secara leksikal berarti sifat profesional. Orang yang profesional memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaannya sama. Sifat profesional berbeda dengan sikap para profesional atau tidak profesional sama sekali. Sifat yang dimaksud adalah seperti yang dapat ditampilkan dalam perbuatan, bukan yang dikemas dalam kata-kata yang diklaim oleh pelaku secara individu. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkat masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan, antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya karyawan yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan karyawan merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi (Kurniawan, 2017). Wibowo (2017) berpendapat bahwa profesionalisme kerja adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Profesionalisme dalam bekerja merupakan aspek terpenting untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki sikap profesional dapat memposisikan dirinya agar mampu memahami tugas dan tanggung jawab, fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaannya. Seseorang yang profesional harus memiliki etos kerja yang

maju, antara lain dapat bekerja dengan hasil kualitas yang unggul, tepat waktu, disiplin, cermat, teliti, sistematis dan bersungguhsungguh. Menurut Sedarmayanti (2017) profesionalisme adalah orang yang menguasai ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya, memiliki pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan kemauan keras untuk selalu berinovasi ke arah kemajuan dan kemandirian. Sedangkan menurut Dwiyanto (2017) profesionalisme adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu di dasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi yang mengutamakan kepentingan publik.

Menurut Siagian (2018), profesionalisme kerja adalah keahlian dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akan terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat. Profesionalisme kerja adalah sikap seseorang tentang pelayanan profesionalisme yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan berdasarkan ilmu keperawatan berbentuk pelayanan biologis, psikologis, sosiologis spiritual yang komprehensif yang ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik dalam keadaan sehat maupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia (Kusminarti, 2017).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja adalah sifat-sifat kemampuan, keandalan, keahlian, kemandirian yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dan benar dan bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.

## 2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Kerja

Menurut Roven (2017) faktor-faktor yang mendukung sikap profesionalisme kerja karyawan, yaitu:

### a) *Performance*

*Performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja. Menurut Gibson, performan atau kehendalan serta prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, prestasi yang dihasilkan dalam urutan maupun kurun waktu tertentu.

### b) Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan kebijakan strategis hal ini harus di implementasikan untuk menciptakan kepatuhan pelaksanaan tugas dan kinerja karyawan.

### c) Loyalitas

Loyalitas yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme menurut Islam dalam Royen adalah kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan sekerja, berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.

### d) Kemampuan

Kamampuan merupakan salah satu unsure kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan serta pengalaman. Profesionalisme karyawan sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan karyawan yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengacu kepada potensi karyawan dalam mengerjakan tugas dan bagiannya.

### 3) Indikator Profesionalisme Kerja

Menurut Roven (2017) indikator yang digunakan profesionalisme kerja adalah sebagai berikut:

a) Dedikasi (*Dedication*)

Merupakan pengabdian mengerjakan suatu pekerjaan dengan menggunakan kemampuan serta pengetahuannya.

b) Kewajiban sosial (*Social Obligation*)

Merupakan pandangan bahwa profesi dan manfaatnya yang diperoleh lebih ditujukan untuk kepentingan masyarakat disbanding kepentingan sendiri.

c) Tuntutan Kemandirian (*Autonomy Demand*)

Merupakan pandangan yang menghendaki kemandirian dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan bidang kerjanya tanpa adanya tekanan dari pihak lain.

d) Keyakinan terhadap peraturan profesi (*Belief in Self Regulation*)

Merupakan pandangan bahwa yang dapat menilai kerja professional mereka adalah rekan sesama profesi yang mempunyai kompetensi dengan pekerjaan mereka.

e) Hubungan sesama profesi (*Professional Community Affiliation*)

Berkenaan dengan keikutsertakan seseorang secara aktif dalam komunikasi professional mereka baik dalam bentuk organisasi formal seperti ikatan profesi tertentu ataupun kelompok informasi tertentu.

#### 2.1.4 Beban Kerja

##### 1) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja seseorang sudah di tentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaan yang dilakukan. Apabila

sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak akan terjadi masalah namun sebaliknya jika mereka bekerja dibawah standar atau beban kerja yang di terima berlebih akan berdampak pada karyawan seperti stress atau menurunnya kinerja karyawan. Menurut Koesumowidjojo (2017) beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Ambarwati (2017) berpendapat bahwa beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan dimana kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Sedangkan menurut Siswanto (2017) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Hart & Staveland (2017) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Munandar (2017), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Sunarso dan Kusdi (2017), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Lukito dan Alriani (2018) menyatakan bahwa beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak. Sedangkan, menurut Sutarto (2017) beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau karyawan yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau karyawan yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah tugas – tugas yang harus diselesaikan tenaga kerja atau karyawan dalam organisasi pada kurun waktu tertentu.

## **2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017) faktor yang mempengaruhi beban kerja karyawan pada organisasi, yaitu:

### **a) Faktor Internal**

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan dan motivasi, kepuasan maupun persepsi.

### **b) Faktor Eksternal**

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

### (1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

### (2) Tugas – Tugas Fisik

Tugas – tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

### (3) Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, *shift* kerja, istirahat, perencanaan karir hingga pengajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

## 3) Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja adalah sebagai berikut:

#### a) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c) Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran atau dasar).

d) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### 2.1.5 Kinerja Karyawan

#### 1) Pengertian Kinerja

Menurut Bangun (2017), kinerja yaitu hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang di sebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Sutrisno (2017) mengemukakan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Sedangkan menurut Kasmir (2017) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode terakhir. Menurut Thamrin (2017) kinerja didefinisikan sebagai hasil dari upaya seseorang yang dicapai dengan adanya usaha, kemampuan, dan persepsi tugas.

Menurut Prasetyadi (2017) kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Perusahaan berupaya melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal agar dapat bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan berkurang apabila kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan juga berkurang (Riyadi, 2017).

Menurut Simamora (2017), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan menurut Sandy (2017) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2017) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.
- b) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

## 2) Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2017) karakteristik kinerja karyawan yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c) Memiliki tujuan yang realistis.

- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### 3) Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. secara spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang pesyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang – kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang siembannya sekarang.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- a) Memeriksa rencana pelaksana dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal – hal yang perlu di rubah.

### 3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

#### 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, profesionalisme kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sentral Retalindo Dewata Kota Denpasar. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

- 1) Paramitadewi (2017) meneliti tentang Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 76 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Sjahruddin (2018) meneliti tentang Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 37 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Lukito dan Alriani (2019) meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja, lingkungan kerja, Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang. Jumlah sampel dalam

penelitian ini adalah 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas beban kerja terhadap kinerja karyawan.

- 4) Ferawati, dkk (2020) meneliti tentang Pengaruh Profesionalisme dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Karyawan ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada RSUD Ciamis. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada RSUD Ciamis. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.
- 5) Manalu (2020) meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 68 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas beban kerja terhadap kinerja karyawan.

- 6) Martha, dkk (2020) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 109 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
- 7) Sarinah (2020) meneliti tentang Pengaruh Profesionalisme, *Employee Engagement*, dan Integritas terhadap Kinerja Karyawan PDAM DKI Jakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 133 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, *employee engagement* (keterikatan karyawan) dan integritas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian

sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.

- 8) Darmawan, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh *Locus of Control*, Kepemimpinan Transformasional dan Spiritual Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 145 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control*, kepemimpinan transformasional dan spiritual kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perum perhutani KPH Banyumas Timur. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
- 9) Julindrastuti dan Karyadi (2021) meneliti tentang pengaruh profesionalisme dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 75 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan

dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas profesionalisme kerja.

10) Mirza dan Lukito (2021) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Padang). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

11) Pradita, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 46 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompensasi, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama

membahas gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

12) Rohman dan Ichsan (2021) meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 47 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas beban kerja terhadap kinerja karyawan.

13) Wijayanto, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 260 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

- 14) Aini (2022) meneliti tentang Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 69 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme dan penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.
- 15) Herlambang, dkk (2022) meneliti tentang Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas beban kerja terhadap kinerja karyawan.