

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, maupun buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya (Handoko 2012: 82). Organisasi dalam sebuah perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi (Sedarmayanti 2017:19). Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Organisasi hendaknya memberikan arahan yang positif demi terciptanya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan, yang dimana kinerja berasal dari kata *performance* yang diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan (Wibowo, 2013: 151). Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Setyawan, 2017). Kinerja

karyawan merupakan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Sagay, 2018). Menurut Hidayat (2021) kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual antara lain kemampuan, dukungan organisasi dan usaha yang dicurahkan. Hasibuan (2017:94) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Terdapat kesenjangan pada PT. Cahaya Semesta Garmen Denpasar dimana perusahaan menginginkan adanya kinerja karyawan yang tinggi, namun pada kenyataannya kinerja karyawan masih belum maksimal. Perusahaan menginginkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, kualitas produk dengan standar kualitas yang telah ditetapkan, serta karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Kinerja karyawan yang belum maksimal mengakibatkan tidak tercapainya target yang telah ditentukan karena kualitas produk tidak sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan, hal tersebut dapat merugikan pihak perusahaan. Hasil wawancara dari ketua tim produksi menyatakan bahwa fenomena yang terjadi pada PT. Cahaya Semesta Garmen Denpasar yaitu terindikasi dari kinerja karyawan yang rendah pada bulan tertentu. Hal tersebut dapat dilihat dari Tabel 1.1 target produksi perbulan pada PT. Cahaya Semesta Garmen Denpasar yang menunjukkan tidak stabilnya atau naik turunnya target produksi.

**Tabel 1. 1**  
**Data Target dan Realisasi Produksi PT. Cahaya Semesta Garmen Denpasar**  
**Pada Tahun 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Target (pcs)</b>	<b>Realisasi (pcs)</b>	<b>Pencapaian (%)</b>
Januari	2000	1950	97,50
Februari	1500	1250	83,33
Maret	1000	1000	100
April	1000	875	87,50
Mei	1000	1000	100
Juni	2000	1565	78,25
Juli	1500	1500	100
Agustus	2500	2400	96,00
September	2000	1820	91,00
Oktober	2000	2000	100
November	1500	1500	100
Desember	1000	897	89,70
<b>Total</b>	<b>19000</b>	<b>17757</b>	<b>Rata-rata 93,61</b>

Sumber : PT. Cahaya Semesta Garmen Denpasar

Data yang diperoleh dari PT. Cahaya Semesta Garmen Denpasar, menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang masih belum maksimal. Rata-rata produk yang dihasilkan karyawan pada tahun 2021 adalah 93,61% dari target yang telah ditetapkan perusahaan, dimana persentase tertinggi yaitu 100% terjadi pada bulan Maret, Mei, Juli, Oktober dan November yang dimana karyawan dapat menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan, sedangkan persentase terendah terjadi pada bulan Juni yaitu 78,25% dimana karyawan dapat menghasilkan 1565 produk dari target yang telah ditetapkan perusahaan yaitu 2.000 produk. Data yang diperoleh dari PT. Cahaya Semesta Garmen Denpasar menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal.

Faktor pertama yang ingin diukur dalam penelitian ini yaitu kompetensi. Siagian (2012:58) menyatakan kompetensi adalah sebagai tindakan atau perilaku

yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan tugas sesuai dengan bidang tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi karyawan merupakan kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang membuatnya berbeda dari orang lain yang memiliki kemampuan rata-rata atau biasa, kemampuan tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya (Mangkunegara, 2013:2). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2019) sejalan dengan hasil penelitian Anjani (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) dan Cessilia, dkk (2017) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti penerapan kompetensi tidak selalu diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil wawancara dengan ketua tim produksi pada PT. Cahaya Semesta Garmen Denpasar berkaitan dengan permasalahan yang terjadi mengenai kompetensi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya masih belum maksimal. Masih ditemui produk yang tidak sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan, seperti jahitan produk kurang rapi. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya hasil target produksi karena produk yang dikerjakan tidak sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan transformasional yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan

transformatif merupakan pemimpin yang mendorong para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri, bukan demi perasaan aman untuk meningkatkan kinerja karyawan (Robbin dan Judge, 2015). Menurut Heidjrahman (2012) kepemimpinan transformatif merupakan pemimpin yang dapat memotivasi para pengikutnya untuk melaksanakan pekerjaan diatas ekspektasi dan melampaui kepentingan diri sendiri untuk kepentingan organisasi. Hasil penelitian Rivai (2020) sejalan dengan hasil penelitian Cahyandani (2021) yang menyatakan kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya jika pemimpin memiliki kepemimpinan transformatif yang baik maka kinerja karyawan ikut meningkat. Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwati dan Wijaya (2019) serta penelitian lainnya yang dilakukan oleh Novitasari dan Asbari (2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil observasi pada PT. Cahaya Semesta Garmen Denpasar berkaitan dengan permasalahan yang terjadi mengenai kepemimpinan transformatif adalah peran seorang pimpinan yang belum maksimal melakukan fungsi pengawasan atas kinerja bawahannya. Tidak adanya monitoring dari pemimpin untuk karyawannya dalam melakukan pekerjaannya sehingga waktu kerja menjadi kurang efektif. Hal ini menyebabkan mereka cenderung melakukan kegiatan-kegiatan yang kurang bermanfaat pada jam-jam kerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan didalam melakukan pekerjaannya. Penciptaan lingkungan kerja yang baik juga akan membantu memelihara kondisi fisik sehingga kesegaran fisik karyawan terjaga, tidak lekas capek, tidak lesu dalam bekerja, dan dapat bekerja lebih lama. Kondisi fisik karyawan yang terjaga ini membuat karyawan mempunyai mental yang baik, tidak stres atau tegang, tidak tertekan, tidak bosan, merasa nyaman, senang dalam menyelesaikan tugasnya (Nitisemito, 2014:97). Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong efektivitas perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan yang sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup perusahaan dan akan meningkatkan produktivitas sehingga tercapainya tujuan perusahaan, karena apabila suatu lingkungan yang kurang baik seperti suara bising, suhu udara panas, kebersihan tidak terjaga dan sebagainya, dapat menurunkan kondisi fisik dan kondisi mental karyawan. Indikasi penurunan kondisi fisik dapat berupa kelelahan, kelesuan kerja, gangguan kesehatan atau sakit, akibat kerja bahkan kecelakaan kerja (Sedarmayanti 2017:27). Hasil penelitian Sagay, dkk (2018) sejalan dengan hasil penelitian Pangestuti (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan menaikkan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Setyawan dan Bawono (2017) serta penelitian lainnya yang dilakukan oleh Widianingrum dan Djastuti (2016) yang menyatakan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti kondisi apapun yang ada mengenai lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Permasalahan yang terjadi mengenai lingkungan kerja fisik pada PT. Cahaya Semesta Garmen Denpasar yaitu berdasarkan hasil observasi, lokasi perusahaan yang dekat dengan jalan raya. Hal ini mengakibatkan suara bising dari adanya lalu-lalang kendaraan bermotor. Suara yang keras dan tidak dapat diramalkan cenderung meningkatkan gangguan dan menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja, karena secara tidak langsung suara bising akan menimbulkan hilangnya konsentrasi pada karyawan.

PT. Cahaya Semesta Garmen Denpasar adalah salah satu garmen yang bergerak dalam bidang memproduksi pakaian, berlokasi di Kota Denpasar. Hal ini mengutamakan sumber daya manusia atau tenaga kerja utama yang melakukan kegiatan memproduksi pakaian jadi dalam jumlah yang banyak, oleh sebab itu kompetensi, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik perlu diperhatikan karena akan mempengaruhi kinerja karyawan. Fenomena bisnis dan empiris menjadikan penelitian mengenai pengaruh kompetensi, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Semesta Garmen Denpasar menjadi penting untuk dilakukan karena ditemukannya *research gap* pada penelitian sebelumnya.

## **1.2 Rumusan Permasalahan**

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Semesta Garmen Denpasar?

- 2) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Semesta Garmen Denpasar?
- 3) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Semesta Garmen Denpasar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Semesta Garmen Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Semesta Garmen Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Semesta Garmen Denpasar.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1) Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat menambah kajian pustaka dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan langsung dengan pengaruh kompetensi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

#### **2) Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan mampu untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti seputar masalah yang diteliti, sehingga memperoleh

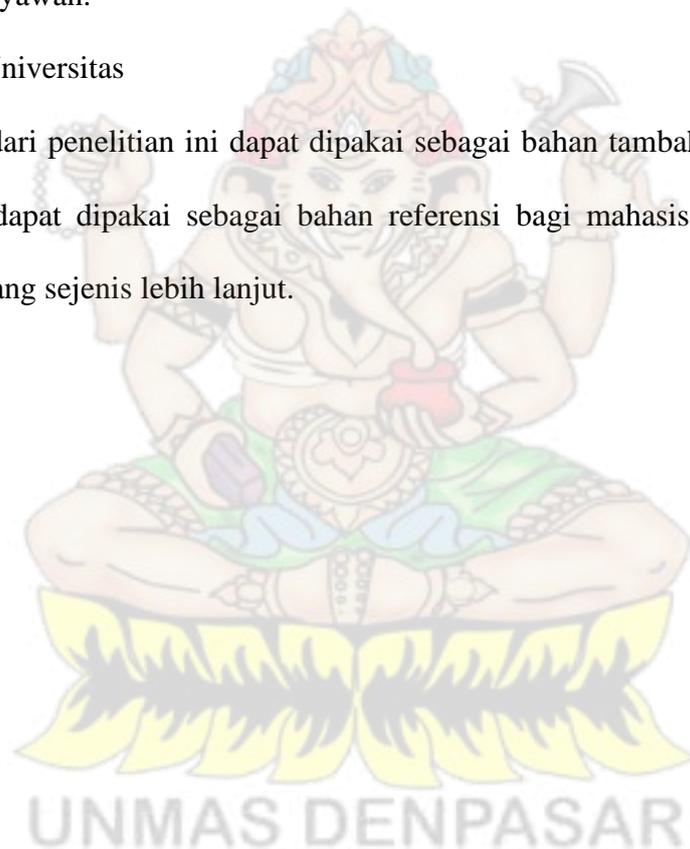
gambaran yang lebih jelas mengenai kompetensi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijaksanaan perusahaan khususnya yang berhubungan dengan kompetensi, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang sejenis lebih lanjut.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Teori yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teori penetapan (*goal setting theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968 yang menyatakan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja. *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja (Yusuf, 2018). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja, konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan apa yang diharapkan organisasi kepadanya akan mempengaruhi perilaku kerjanya Untari, dkk. (2021). Menurut Efri, dkk. (2017) *goal setting theory* merupakan pencapaian sasaran sangat spesifik jika dilihat dari tingkat kesulitan didalam pencapaian sasaran serta umpan baliknya karena didalam pencapaian mempunyai standar performa yang tinggi. Dapat diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dalam organisasi, dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik diidentikan sebagai tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kompetensi, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik sebagai faktor penentu. Kinerja karyawan dalam penelitian ini ditentukan oleh kompetensi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja fisik pada PT. Cahaya Garmen Denpasar.

## 2.1.1 Kompetensi

### 1) Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan cermat dan benar atau dengan kata lainnya memahami dan menguasai keahlian yang seharusnya dikerjakan, dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh *profesionalisme* dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut Wibowo (2013:152). Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat disepakati.

Menurut Emron, dkk. (2017:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen, sehingga kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja. Kompetensi yang sesuai menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten di bidangnya masing-masing (Sutrisno 2014).

Hasil penelitian Anjani (2019) kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dapat dikatakan sebagai karakteristik dasar (*underlying characteristic*) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seorang sehingga dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pada pekerjaan tertentu.

Menurut Sudarmanto (2014:46) kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Menurut Siagian (2012:58) kompetensi dapat diartikan sebagai tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Kompetensi ditunjukkan pada konteks tugas dan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, dengan kata lain kompetensi terdiri dari kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi di tempat kerja.

Kompetensi meliputi aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang mengharapkan dirinya untuk mencapai kinerja yang superior, maka dari itu tidak semua aspek-aspek yang bersifat pribadi dari seorang pekerja itu merupakan kompetensi. Kompetensi dapat didapatkan dengan cara belajar, kegiatan belajar dapat membantu individu memperoleh berbagai kondisi atau pengertian, kecakapan, keterampilan, serta sikap dan perilaku. Lingkungan dapat menjadi

sumber kompetensi yang sangat luas bagi individu yang dapat memanfaatkan energi pikirannya terhadap hal-hal yang dapat ditemui dalam lingkungan.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi merupakan perilaku yang ada di belakang kinerja yang kompeten, sering dinamakan kompetensi perilaku karena bermaksud untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku saat mereka melakukan pekerjaannya dengan baik.

Perilaku jika didefinisikan adalah sebagai kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai:

- a. Memahami apa yang perlu dilakukan dalam bentuk alasan kritis, kapabilitas strategik dan pengetahuan.
- b. Membuat pekerjaan dilakukan melalui dorongan prestasi, pendekatan proaktif, percaya diri, kontrol, fleksibilitas, berkepentingan dengan efektivitas, persuasi dan pengaruh.
- c. Membawa serta orang dengan kompetensi, keterampilan antar pribadi, berkepentingan dengan hasil, persuasi dan pengaruh.

## 2) Faktor Penentu Kompetensi

Kompetensi juga dapat ditentukan dengan beberapa faktor. Menurut Husnan (2012:64) mengungkapkan bahwa terdapat faktor penentu kompetensi, yaitu :

- a. Keyakinan dan nilai-nilai yaitu keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan berpengaruh terhadap perilaku. Apabila seseorang memiliki keyakinan bahwa dirinya tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak berusaha untuk berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam mengerjakan

sesuatu, maka setiap orang harus dapat berpikir positif tentang dirinya, maupun orang yang berpikir ke arah depan.

- b. Keterampilan yaitu dengan memperbaiki keterampilan, individu dapat meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi.
- c. Pengalaman yaitu keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman juga, diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi seseorang, pelatihan dihadapan kelompok dan menyelesaikan masalah. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin membanggakan kecerdasan organisasional untuk dapat paham terhadap dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi dibandingkan seseorang yang telah menggunakan pemikiran strategis.
- d. Karakteristik kepribadian yaitu kepribadian bukanlah suatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan yang ada disekitarnya. Meskipun dapat berubah, kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah dan cepat. Bukan tindakan bijaksana mengharapkan seseorang memperbaiki kompetensinya dengan merubah kepribadian dirinya.
- e. Isu Emosional yaitu hambatan emosional dapat dibatasi dengan penguasaan kompetensi. Misalnya takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi kompetensi dan inisiatif.
- f. Kemampuan intelektual yaitu kompetensi tergantung juga terhadap pemikiran kognitif seperti: pemikiran analisis dan pemikiran konseptual.

g. Budaya organisasi yaitu budaya organisasi dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan yaitu:

- (1) Proses perekrutan dan seleksi karyawan
- (2) Sistem Penghargaan
- (3) Praktik Pengambilan Keputusan
- (4) Filosofi organisasi yang meliputi visi-misi dan nilai-nilai organisasi
- (5) Kebiasaan dan prosedur
- (6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan.

### 3) Indikator Kompetensi

Menurut Sutrisno (2015:204-205) indikator kompetensi yaitu:

- a. Pengetahuan yaitu (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan fikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
- b. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- c. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- d. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para

karyawan dalam melaksanakan tugas (bertanggung jawab kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain.)

- e. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, kemauan karyawan dalam menyelesaikan tugas.

### **2.1.2 Kepemimpinan Transformasional**

#### **1) Pengertian Kepemimpinan**

Mengenai kepemimpinan tidak akan terlepas dari siapa yang memimpin yang sering disebut dengan pemimpin. Pemimpin (*leader*) adalah orang yang membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang lain agar mereka bersedia, komitmen, dan setia melaksanakan tugas dan tanggung jawab di dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya (Husnan, 2012:157).

Pemimpin dapat didefinisikan sebagai orang yang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka (Nawawi, 2017:156). Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan organisasi (Hasibuan, 2017:169).

Dapat dikatakan bahwa pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk membimbing, menggerakkan dan mengarahkan bawahan serta mampu mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok agar dapat tercapai tujuan dan sasaran perusahaan.

## 2) Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mendorong para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri, bukan demi perasaan aman untuk meningkatkan kinerja karyawan (Robbin dan Judge, 2015:249). Menurut Heidjrahman (2012:225) kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang dapat memotivasi para pengikutnya untuk melaksanakan pekerjaan diatas ekspektasi dan melampaui kepentingan diri sendiri untuk kepentingan organisasi. Visi dari pemimpin memberikan para pengikutnya untuk melakukan kerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan (Wibowo, 2017). Menurut Sugiono (2018) menyatakan kepemimpinan transformasional bersifat lebih dari sebuah karisma karena pemimpin transformasional berusaha menanamkan kepada bawahannya kemampuan mempertanyakan pandangan yang telah ada serta pandangan yang dimiliki oleh pemimpin. Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa (Cahyandani, 2021). Martoyo (2009:67) menyatakan model kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transformasional harus mampu mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya.

Dari beberapa teori tentang kepemimpinan transformasional yang dikemukakan para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah

pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi dan memotivasi bawahannya untuk bekerja diatas ekspektasi yang diharapkan demi kepentingan dan tujuan organisasi.

### **3) Fungsi Kepemimpinan**

Menurut Husnan (2012:154) Fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi perusahaan yaitu :

#### **a. Fungsi Kepemimpinan sebagai Inovator**

Sebagai inovator, pemimpin mampu mengadakan berbagai inovasi-inovasi baik yang menyangkut pengembangan produk, sistem manajemen yang efektif dan efisien, maupun bidang konseptual, yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan atau meningkatkan kinerja perusahaan.

#### **b. Fungsi Kepemimpinan sebagai Komunikator**

Mampu menyampaikan maksud dan tujuan dari komunikasi secara baik kepada seseorang atau sekelompok karyawan sehingga timbul pengertian dikalangan mereka. Pemimpin harus mampu memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan-pembicaraan orang lain.

#### **c. Fungsi Kepemimpinan sebagai Motivator**

Sebagai motivator, pemimpin merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang mengarah kepada upaya mendorong karyawan untuk melaksanakan sesuatu kegiatan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

#### **d. Fungsi Kepemimpinan sebagai Kontroler**

Sebagai kontroler (pengendali), pemimpin melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas perusahaan agar terhindar dari penyimpangan baik

terhadap pemakaian sumber daya maupun didalam pelaksanaan rencana dan program kerja perusahaan sehingga pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisien.

#### **4) Indikator Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Jensen *et al.* (2016: 9) terdapat empat indikator kepemimpinan transformasional, yaitu:

##### **a. Pemimpin yang ideal**

Pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang dikagumi, dihormati, dan dapat dipercaya. Kepemimpinan transformasional dalam prosesnya menerapkan nilai kemanusiaan dan moral yang tinggi serta dapat menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya sehingga pemimpin transformasional mampu menanamkan kebanggaan, meningkatkan rasa hormat karyawan, serta kepercayaan bahwa pemimpin menyampaikan tujuan dan visi misi kolektif yang kuat.

##### **b. Memotivasi**

Memotivasi adalah kemampuan yang dimiliki pemimpin transformasional dalam memotivasi karyawannya untuk merasa optimis pada tujuan organisasi di masa depan. Pemimpin mendukung karyawannya untuk mewujudkan ekspektasi yang tinggi, meningkatkan kualitas, menciptakan kinerja yang baik, dan melakukan kerja sama antar karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

##### **c. Stimulasi Intelektual**

Stimulasi intelektual adalah proses meningkatkan pemahaman dan merangsang timbulnya cara pandang baru dalam melihat permasalahan, berpikir, dan berimajinasi, serta dalam menetapkan nilai-nilai kepercayaan. Pemimpin transformasional dapat membantu para karyawannya untuk berpikir secara rasional

dengan menganalisis situasi, memikirkan metode untuk penyelesaian masalah, dan mendorong para karyawan untuk menjadi lebih kreatif.

#### d. Pertimbangan Individu

Pertimbangan individu mencakup pengakuan terhadap perbedaan kebutuhan karyawan, perhatian secara individu, dan memberikan bimbingan kepada karyawan. Memberi perhatian serta membimbing karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional harus mampu mengawasi perkembangan setiap karyawannya secara personal, dengan berperan sebagai mentor atau pelatih, hal ini juga bertujuan untuk mengembangkan potensi masing-masing dari karyawan secara penuh serta turut memantau atau mengawasi kinerja karyawannya agar lebih produktif.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik**

#### **1) Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat perlu mendapat perhatian, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi keadaan karyawan secara langsung. Lingkungan kerja kondusif dapat menjadi upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2014:97) lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Supardi (2013:37) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Munandar (2008:134) lingkungan kerja merupakan lingkungan

kerja fisik dan sosial yang meliputi : kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat sedang bekerja.

## **2) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik dapat menjadi salah satu faktor pemicu penurunan dan peningkatan produktivitas kerja karyawan apabila tidak diatur sedemikian rupa untuk melahirkan suasana nyaman dalam bekerja tentu dapat berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:19) bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Gienardy (2013:13) lingkungan kerja fisik merupakan sebagai keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Nitisemito (2014:135) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Norianggono (2014:3) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah

lingkungan yang dirasakan karyawan secara fisik atau terlihat dan mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya.

### 3) Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja fisik diantaranya:

#### a. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

#### b. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja maka perlu diperhatikan adanya penerangan atau 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.

#### c. 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. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara

psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

d. 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 perlengkapan, tata warna, dan lainnya untuk bekerja.

e. Tingkat Kebisingan

Kebisingan adalah terjadinya bunyi yang keras sehingga mengganggu konsentrasi saat sedang bekerja, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, oleh karena itu kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

##### **1) Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu seorang karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Menurut Martoyo (2009:113) kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual antara lain kemampuan, dukungan organisasi dan usaha yang dicurahkan. Menurut Siagian (2012:124) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa

faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Menurut Hasibuan (2017:94) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kesimpulan yang dapat ditarik bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seseorang berdasarkan target yang telah ditetapkan sesuai dengan peranan dan tanggung jawab dalam perusahaan.

## **2) Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Menurut Tohardi (2010:164) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

- a. Faktor Individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang
- b. Faktor Psikologis terdiri dari : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- c. Faktor Organisasi meliputi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

## **3) Karakteristik Kinerja Karyawan**

Karakter seseorang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2017:72) yaitu:

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

- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

#### **4) Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017:75) indikator kinerja adalah:

- a. Hasil kerja sesuai dengan standar kualitas yaitu hasil kerja yang diperoleh karyawan pada satu periode sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan perusahaan.
- b. Hasil kerja sesuai dengan standar kuantitas, yaitu hasil kerja yang diperoleh karyawan pada satu periode sesuai dengan standar kuantitas yang ditentukan perusahaan.
- c. Disiplin yaitu semua karyawan diharapkan disiplin dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- d. Mampu berinovasi yaitu semua karyawan diharapkan mampu untuk berinovasi dalam melaksanakan tugas pada perusahaan.

#### **2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya**

Terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan mengenai pengaruh kompetensi, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2019) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini

menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan 57 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah responden, lokasi penelitian, objek penelitian dan waktu penelitian. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Anjani (2019) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lambang Putra Perkasa Motor. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan 45 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lambang Putra Perkasa Motor. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah responden, lokasi penelitian, objek penelitian dan waktu penelitian. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Arifin, dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sepatu Di Kota Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan 35 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sepatu di Kota

Sidoarjo. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah lokasi penelitian, objek penelitian dan waktu penelitian. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Yoda Indonesia. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan 80 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Yoda Indonesia sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Yoda Indonesia. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah responden, lokasi penelitian, objek penelitian dan waktu penelitian. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2020) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Medan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Medan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah responden, lokasi penelitian, objek penelitian dan waktu penelitian. Persamaan penelitian ini

dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Cahyandani (2021) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan 63 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah responden, lokasi penelitian, objek penelitian dan waktu penelitian. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Muzaki dan Pratiwi (2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan 128 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah responden, lokasi penelitian, objek penelitian dan waktu penelitian. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan

adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Purwati dan Wijaya (2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan 52 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru sedangkan variabel integritas dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru dan variabel komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah responden, lokasi penelitian, objek penelitian dan waktu penelitian. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Sagay, dkk (2018) yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan 80 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel organisasi, lingkungan kerja fisik dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah

responden, lokasi penelitian, objek penelitian dan waktu penelitian. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

10) Penelitian yang dilakukan oleh Pangestuti (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan 31 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik serta stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah responden, lokasi penelitian, objek penelitian dan waktu penelitian. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

11) Penelitian yang dilakukan oleh Sugiono dan Pratista (2018) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rafa Topaz Utama Di Jakarta. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan 102 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rafa Topaz Utama Di Jakarta. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah responden, lokasi penelitian, objek penelitian dan waktu penelitian. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai

pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Setyawan dan Bawono (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Stress Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sragen). Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan 59 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPPKAD Kabupaten Sragen sedangkan stress kerja dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPPKAD Kabupaten Sragen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah responden, lokasi penelitian, objek penelitian dan waktu penelitian. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2. 1**  
**Mapping Penelitian Sebelumnya**

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel Hasil				Hasil
		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y	
1.	Pasaribu (2019) "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang"	√			√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang.
2.	Anjani (2019) "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lambang Putra Perkasa Motor"	√			√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lambang Putra Perkasa Motor.
3.	Arifin, dkk (2019) "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sepatu Di Kota Sidoarjo"	√			√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sepatu di Kota Sidoarjo.
4.	Hidayat (2021) "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Yoda Indonesia"	√			√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel Hasil				Hasil
		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y	
5.	Rivai (2020) "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Medan"		√		√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance Medan baik secara parsial maupun secara simultan.
6.	Cahyandani (2021) "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya"		√		√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya.
7.	Muzaki dan Pratiwi (2019) "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana"		√		√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Mitra Multiperdana.

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel Hasil				Hasil
		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y	
8.	Purwati dan Wijaya (2019)  "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru"		√		√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru.
9.	Sagay, dkk (2018)  "Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung"			√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung.
10.	Pangestuti (2020)  "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery"			√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery.
11.	Sugiono dan Pratista (2018)  "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rafa Topaz Utama Di Jakarta"		√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rafa Topaz Utama Di Jakarta.

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel Hasil				Hasil
		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y	
12.	Setyawan dan Bawono (2017) "Pengaruh Motivasi, Stress Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sragen)"			√	√	Hasil penelitian menunjukan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPPKAD Kabupaten Sragen.

Keterangan :

X<sub>1</sub> : Kompetensi

X<sub>2</sub> : Kepemimpinan Transformasional

X<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja Fisik

Y : Kinerja Karyawan

