

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah disiplin ilmu yang mempelajari mengenai perilaku individu dan kelompok dalam organisasi dan dampaknya pada kinerja (baik organisasi, kelompok atau individu). Perilaku organisasi dikenal juga sebagai studi tentang organisasi. Ini adalah bidang akademik khusus yang mempelajari organisasi, menggunakan metode dari sosiologi, ekonomi, ilmu politik, antropologi dan psikologi. Disiplin lain melibatkan ilmu SDM dan psikologi industri.

Dengan adanya interaksi antar individu di dalam suatu organisasi maka analisis perilaku organisasi harus dilakukan dengan pendekatan, yaitu pendekatan SDM, pendekatan kontingensi, produktivitas dan system.

Secara konseptual perilaku organisasi didefinisikan sebagai suatu bidang studi yang mempelajari tentang dampak individu, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2013). Pengertian yang hampir sama juga diberikan oleh George dan Jones (2002) yang menyebutkan perilaku organisasi merupakan suatu studi tentang berbagai faktor yang mempengaruhi tindakan individu dan kelompok dalam organisasi serta bagaimana organisasi dalam mengelola

mereka. Menurut Fred Luthans (2009), perilaku organisasi merupakan pemahaman, prediksi, dan manajemen perilaku manusia dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka variabel pada penelitian ini yang menggunakan teori perilaku organisasi sebagai dasar adalah kinerja (Y), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), *Self-Efficacy* (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

2. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Mangkunegara (2016) dengan jelas menyatakan bahwa :”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan seorang karyawan dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.” Sedangkan menurut Hasibun (2017) menyatakan:” Kinerja merupakan kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktu.” Menurut Sinambela, et al (2016), kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan pegawai untuk melakukan keterampilan tertentu.

Berdasarkan ketiga ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja keras dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh suatu perusahaan.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan pada umumnya secara keseluruhan dalam memindahkan seorang karyawan dari satu

pekerjaan ke pekerjaan yang lain dianggap atau lebih dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang terkait, termasuk dengan tenaga kerja itu sendiri.

Menurut Hasibun (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan dan preferensi karyawan
2. Kompetensi dan penerimaan pernyataan misi
3. Dan tingkat motivasi karyawan

Menurut Mangkunegara (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai meliputi keterampilan potensi (IQ) dan keterampilan aktual (keterampilan kognitif). Artinya, karyawan dengan kecerdasan diatas rata-rata (IQ 110-120) yang sepenuhnya terlatih untuk posisinya dan terampil dalam melakukan tugas sehari-hari akan dengan mudah mencapai hasil yang lebih diinginkan. Oleh karena itu, pekerja harus menerima pekerjaan berdasarkan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi dibentuk oleh sikap karyawan terhadap situasi kerja. Motivasi adalah kondisi menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (*job goals*). Sikap adalah keadaan mental yang mendorong karyawan untuk mengupayakan kinerja yang maksimal (*psychologically ready mental attitude*), yaitu pekerja harus siap mental, mampu fisik, memahami maksud dan tujuan utama pekerjaan untuk menyelesaikan dan dapat memanfaatkan situasi kerja.

Sementara itu, menurut Mathis dan Jackson (2001, hal 28) :
”Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik antara lain keterampilan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungannya dengan organisasi.

c. Indikator Kinerja Kerja

Menurut Robbins (2016), ada lima indikator untuk mengukur kinerja setiap karyawan, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas pekerjaan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas output pekerja dan kemampuan menyelesaikan tugas dengan memperhatikan ketrampilan dan kemampuan pekerja.

2. Kuantitas

Merupakan kuantitas yang diproduksi dinyatakan dengan kondisi seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas selesai.

3. Ketepatan waktu

Ini adalah sejauh mana kegiatan harus diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dalam rangka mengkoordinasikan hasil yang dihasilkan serta memaksimalkan waktu yang dihabiskan untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas

Tingkat pengangguran sumber daya organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi dan bahan) dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Sejauh mana seorang karyawan akan mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan komitmen kerja dan sejauh mana karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan perusahaan/instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

a. Definisi gaya kepemimpinan transformasional

Menurut Gibson (2006:263) dalam Kristiadi dkk (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi seorang individu untuk mencapai tujuan. Menurut Robbins (2006:49), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuannya. Menurut Rivai (2014:11) mendefinisikan bahwa seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas seorang pemimpin memiliki tiga model gaya kepemimpinan dasar, yaitu orang yang mementingkan kinerja tugas, orang yang tertarik pada kemitraan, dan orang yang tertarik pada hasil yang dapat dicapai.

Bedasarkan ketiga ahli, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

b. Jenis-jenis gaya kepemimpinan dan definisinya

Menurut Robbins (2003) dalam Paendong dkk (2019), terdapat empat tipe kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan karismatik adalah tipe yang menarik pengikut dengan gaya herorik/luar biasa.
2. Kepemimpinan transaksional merupakan tipe yang memandu dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai suatu sasaran dengan menguraikan kebutuhan fungsional dan perannya.

3. Kepemimpinan transformasional merupakan tipe yang sangat menginspirasi karyawan untuk melampaui kepentingan terbaik mereka.
4. Kepemimpinan visioner merupakan tipe yang membuat dan mengkomunikasi visi yang realitis, kredibel dan menarik.

c. Indikator gaya kepemimpinan transformasional

Menurut George R (2001) terdapat tujuh sumber indikator yaitu :

1. Kedudukan sebagai pengawas

Pemimpin dapat didefinisikan sebagai supervisor memiliki kekuatan dalam menciptakan ketakutan. Kemampuan untuk mengenakan hukuman atau pemecatan merupakan pemimpin yang menjalankan jenis kekuatan itu. Dalam kehidupan manusia secara umum, seseorang yang menggunakan kekuatan semacam ini selalu dikaitkan dengan penggunaan kekerasan fisik.

2. Kebutuhan akan prestasi

Berasal dari keahlian, keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki seorang pemimpin yang terwujud dalam rasa hormat dan dampaknya terhadap orang lain adalah kebutuhan akan prestasi.

Seorang pemimpin dengan kemampuan tinggi untuk mempromosikan perilaku kerja orang lain.

3. Kecerdasan

Kecerdasan pemimpin dalam posisi yang biasanya dimiliki pemimpin berasal dari posisi dalam organisasi, karena semakin

tinggi jabatan pemimpin, maka semakin besar kekuasaan legitimasi yang mereka miliki, dan pemimpin merasa memiliki hak. Memiliki otoritas untuk melakukannya, ia memiliki kecerdasan yang tinggi.

4. Ketegasan

Berdasarkan karakteristik pribadi seorang pemimpin yang sangat terikat, ia umumnya dapat menarik para bawahan, kepribadiannya, seni pesona, pujian bawahannya adalah pengaruh kepemimpinannya yaitu perbedaan penegasan diri dan identitas.

5. Kepercayaan diri

Kekuatan ini berasal dari kemampuan untuk memberikan imbalan atau hadiah kepada orang lain, seperti gaji, promosi, atau penghargaan prestasi. Jadi kekuatan ini sangat bergantung pada orang yang memiliki sumber daya yang cukup untuk menghargai hadiah tersebut. Harus dinilai dengan hadiah tersebut merupakan tujuan dari kekuasaan yang bisa diprediksi dengan jelas.

6. Inisiatif

Karena akses informasi dari pemimpin yang dianggap sangat berharga oleh pengikutnya adalah sumber kekuasaan itu. Sebagai seorang pemimpin, semua informasi berasal dari luar organisasi.

7. Hubungan dengan bawahan

Hubungan yang dibangun oleh pemimpin dengan orang-orang penting dan berpengaruh di luar dan didalam organisasi. Pemimpin hubungan cenderung mencari nasihat dari orang lain karena

membantu mendapatkan hal-hal yang menyenangkan dan menghapus hal yang tidak menyenangkan dari kekuasaan hubungan.

4. *Self efficacy*

a. Definisi *self efficacy*

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005: 79), *self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan aktivitas dan tindakan dengan baik. *Self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang pada kemampuannya untuk melakukan tugas tertentu agar dapat berhasil. Menurut Baron dan Byrne (1991) dalam Ghufro dan Risnawita (2012:73) efikasi diri didefinisikan sebagai penilaian seseorang terhadap kemampuan atau kapasitasnya untuk menyelesaikan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan. Menurut Bandura (2014:72-73) dalam Sari dan Candra (2020) juga mendefinisikan *self efficacy* sebagai sejumlah sikap kepribadian yang berkaitan dengan keyakinan pribadi tentang kompetensi dan kemampuan diri sendiri.

Berdasarkan ketiga ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor-faktor *Self efficacy*

Menurut Greenberg dan Baron (Nurfajar, 2018) faktor yang mempengaruhi *self efficacy* ada dua, yaitu :

1. Pengalaman langsung

Sebagai hasil dari pengalaman dalam melakukan tugas di masa lalu (di masa lalu telah melakukan tugas yang sama).

2. Pengalaman tidak langsung

Hasil dari mengamati pengalaman orang lain melakukan tugas yang sama ketika seorang individu melakukansesuatu dan bagaimana seorang individu itu menerangkan pengalamannya ke dalam melakukan itu.

c. Indikator *self efficacy*

Self efficacy didefinisikan sebagai keyakinan individu dalam kemampuan mereka untuk melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. (Bandura, 1999), (Ghufron dan Risnawita 2017 : 80). Efikasi diri individu akan bervariasi dari orang ke orang berdasarkan tiga dimensi, berikut adalah tiga dimensi tersebut :

1. Dimensi tingkat (*level*). Dimensi ini berkaitan dengan tingkat

kesulitan tugas ketika individu merasa mampu menyelesaikannya.

Apakah individu dihadapkan pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan sulit tergantung pada batas kemampuan

kognitif mereka untuk memenuhi kebutuhan perilaku yang diperlukan pada setiap tingkat.

2. Dimensi kekuatan (*streght*). Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dan keyakinan atau harapan individu tentang kemampuannya. Harapan yang rendah terguncang oleh pengalaman yang mengecewakan.
3. Dimensi generalisasi (*generality*). Dimensi ini berkaitan dengan area perilaku di mana individu yakin dengan kemampuan mereka. Individu akan dapat percaya diri dengan kemampuannya sendiri.

5. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ditemui, lingkungan kerja disekitar tempat seseorang bekerja, dan pengaturan sebagai individu atau kelompok. Alex S Nitisemito dalam Hasibun (2010), menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan.

Menurut Wursanto (2009) mendefinisikan lingkungan kerja segala sesuatu yang berkaitan dengan segi fisik dan segi psikis yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan.

Berdasarkan ketiga pakar tersebut disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan akan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor yang bisa mempengaruhi lingkungan kerja antara lain oleh Tyssen (2003) dalam Paendong dkk (2019) dikemukakan sebagai berikut.

a. Fasilitas kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan, seperti ruang kerja yang pengap, tidak dilengkapi dengan ventilasi dan alat kerja yang memadai, serta tidak ditunjang oleh prosedur kerja yang jelas pada akhirnya akan turut mengakibatkan kinerja yang buruk.

b. Gaji dan tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan akan mengakibatkan karyawan tersebut untuk cenderung berupaya mencari pekerjaan lain agar dapat memenuhi ekspektasi kerjanya.

c. Hubungan kerja

Kelompok kerja yang kompak dan loyal akan bisa meningkatkan kinerja karyawan karena setiap karyawan akan saling mendukung pencapaian tujuan masing-masing.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (1996:23-30) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia dalam bekerja adalah :

1. Cahaya atau penerangan, cahaya atau penerangan yang kurang jelas menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan menjadi lambat, banyak kesalahan dan akhirnya efisien yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Suhu udara, oksigen merupakan gas yang diperlukan organisme untuk mempertahankan keberadaannya terutama metabolisme, udara disekitar dikatakan kotor jika kadar oksigen berkurang dan menimbulkan bau yang tidak sedap bagi tubuh, terasa sejuk dan segar dalam bekerja membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan setelah bekerja.
3. Tata warna, dekorasi berkaitan dengan komposisi warna yang baik, jadi dekorasi tidak hanya berkaitan dengan penataan tata letak, tata warna peralatan, dan hal-hal lain untuk bekerja.
4. Kebisingan, salah satu polusi yang cukup untuk diatasi oleh para profesional adalah kebisingan, yaitu suara yang tidak diinginkan oleh telinga. Tidak diinginkan, karena terutama dalam jangka panjang suara dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang parah

dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, kebisingan harus dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan secara efisien sehingga meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

5. Hubungan kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui hubungan yang harmonis dan mengikat dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan serta dukungan sarana dan prasarana yang memadai di tempat bekerja akan memberikan efek positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
1.	Kristiadi, dkk Jurnal Bisnis dan Pembangunan. Vol 8, No 2. Edisi Juli – Desember 2019 E-ISSN 2541-187X	Variabel Independen: Kepemimpinan transformasional (X1) Lingkungan kerja fisik (X2) Disiplin kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja pegawai	1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

		(Y)	karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Nel Arianty Jurnal Manajemen tools Vol. 5 No. 1. Juni 2015 ISSN 2088-3145	Variabel independen Kepemimpinan (X) Variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)	1. Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).
3.	Hana Diawati, dkk Jurnal of Management and Bussines (JOMB). Vol. 1 No. 1. Juni 2019 P-ISSN 2656-8018 E-ISSN 2684-8317	Variabel independen Motivasi kerja (X1) Efikasi diri (<i>self efficacy</i>) (X2) Variabel dependen Kinerja karyawan(Y)	1. Motivasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) 2. Efikasi diri (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
4.	Desi Permata Sari dan Yeki Candra Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi. Vol 1 Issue 3. Januari 2020	Variabel independen Pengembangan Karir (X1) Self efficacy (X2) Motivasi Kerja (X3) Variabel dependen	1. Pengembangan karir berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja 2. <i>self efficacy</i>

	E-ISSN 2686-5238 P-ISSN 2686-4916	Kinerja Karyawan (Y)	berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Jose Priska, dkk Jurnal Bisnis dan Pembangunan Vol. 9 No. 1. Edisi Januari-Juni 2020 ISSN 2451-1403 E-ISSN 2451-187X	Variabel independen Self efficacy (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Variabel dependen Kinerja Karyawan	1. <i>Self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
6.	Ali Syaifudin, dkk Jurnal Manajemen dan Keuangan Vol. 9 No. 1. Tahun 2021 ISSN 2338-4328 (print) ISSN 2686-2646 (online)	Variabel independen Impresi Kecerdasan Emosional (X1) Self efficacy (X2) Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X3) Variabel dependen	1. Impresi kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

		Kinerja Karyawan (Y)	<p>2. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
7.	Rizal Nabawi Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2 No. 2. September 2019 ISSN 2623-2643 (online)	<p>Variabel independen</p> <p>Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>Kepuasan Kerja (X2)</p> <p>Beban Kerja (X3)</p> <p>Variabel dependen</p> <p>Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>3. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>

			pegawai.
8.	Nurul Ikhsan Sahlan, dkk Jurnal EMBA. Vol. 3 No. 1.Maret 2015 ISSN 2303-1174	Variabel independen: Lingkungan Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kompensasi (X3) Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan kerjaberpengaruh hsignifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi berpengaruhsigni fikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Yuliya Ahmad, dkk Jurnal EMBA Vol. 7 No. 3. Juli 2019 ISSN 2303-1174	Variabel independen: Stres Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikanterhada p kinerja karyawan. 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikanterhada p kinerja karyawan. 3. Lingkungan Kerja berpengaruh

			positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Windri S. Sengkey, dkk Jurnal EMBA Vol. 5 No. 3. September 2017 ISSN 2303-1174	Variabel independen: Lingkungan Kerja (X1) Stress Kerja (X2) Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
11.	Yuli Yantika, dkk Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2. Desember 2018 p-ISSN 2443-2830 e-ISSN 2460-9471	Variabel independen: Lingkungan Kerja (X1) Etos Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
12.	Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 1 No. 1. September 2018	Variabel independen: Gaya kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap

	ISSN 2623-2643 (online)	<p>(X2)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Variabel intervening: Kepuasan Kerja (Z)</p>	<p>p kinerja karyawan.</p> <p>2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
13.	<p>Yudhistira Pradhipta Aryoko, dkk Jurnal Manajemen Vol. 14 No. 1. April 2020 ISSN Cetak 1978-6573 ISSN Online 2477-300X</p>	<p>Variabel independen: Gaya kepemimpinan Transformasional (X1)</p> <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja (Y)</p>	<p>1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.</p>
14.	<p>Yusuf Ramadanto dan Romat Saragih Jurnal Ilmiah MEA Vol. 4 No. 3. 2020 P-ISSN 2541-5255 E-ISSN 2621-5360</p>	<p>Variabel independen: Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)</p> <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Variabel dependen:</p>	<p>1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Disiplin kerja</p>

		Kinerja Karyawan (Y)	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	Ackhriansyah Ahmad Gani Jurnal Equilibrium Vol. 1 No. 2. April 2020 p-ISSN 2685-5828 e-ISSN 2685-4654	Variabel independen Gaya kepemimpinan transformasional (X1) Kepuasan Kerja (X2) Variabel dependen Kinerja pegawai (Y)	1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
16.	Khaerana Jurnal Ecoment Global Vol. 5 No. 1. Februari 2020 P-ISSN 2540-816X E-ISSN 2685-6204	Variabel independen: Self efficacy (X) Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y)	1. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
17.	Elviera Ayu Saputri Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 10 No. 3. Maret 2021 E-ISSN 2461-0593	Variabel Independen: Kompensasi (X1) Self efficacy (X2) Variabel Dependen:	1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

		Kinerja Pegawai (Y) Variabel Intervening: Lingkungan Kerja (Z)	2. <i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
18.	Wahyu Maulana Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 3 No. 1. Mei 2018 ISSN 1412-2936	Variabel Independen: Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) Promosi Jabatan (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) Variabel Intervening: Kepuasan Kerja (Z)	1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
19.	Tubagus Angga Dheviests dan Setyo Riyanto International Journal of Innovative Science and Research Techonology	Variabel Independen: Disiplin Kerja (X1) Self efficacy (X2) Lingkungan Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin Kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. <i>Self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan

			Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
20.	Cheng-Wen Lee dan Nurul Hidayat Advances in Management & Applied Economics Vol. 8 No. 2. Desember 2018 ISSN 1792-7544 (print) ISSN 1792-7552 (online)	Variabel Independen: Kepemimpinan Transformasional (X1) Motivasi Intrinsik (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Self efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan transformasional adalah upaya menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu untuk mencapai tujuan, menurut Gibson (2006) dalam Kristiadi dkk (2019). Menurut Robert dan Baron (2003) dalam Priska dkk (2020) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan atau kompetisinya untuk melakukan tugas tertentu, mencapai suatu tujuan atau mengatasi suatu hambatan. Pengaruh

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi usaha dan akan baik atau buruk pada kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Kristiadi dkk (2019) dan Jose priska dkk (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, *self efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Gaya kepemimpinan transformasional, *self efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Royal Korindah di Purbalingga.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Kerja karyawan

Gaya kepemimpinan transformasional yang diberikan pemimpin kepada bawahannya sangat berdampak pada karyawan, sehingga pengaruhnya akan sangat tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harjono dkk (2015), Baskoro (2014), Rifansyah (2016) dan Sugiono (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Korindah di Purbalingga.

3. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Kerja karyawan

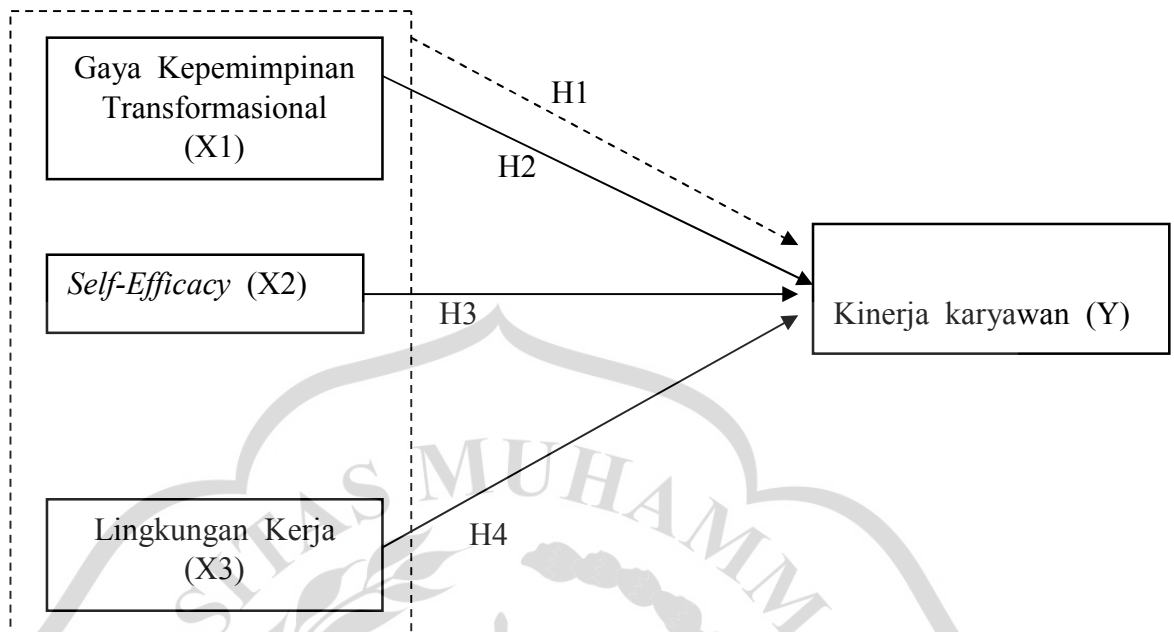
Self efficacy mengacu pada sejauh mana individu untuk dapat mengatasi situasi yang akan dihadapinya di masa mendatang dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki dalam dirinya. Kurangnya *self efficacy* yang dimiliki seorang pegawai akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Namun sebaliknya jika semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi juga peluang mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi. Penelitian terdahulu oleh Harjono dkk (2015), Sebayang dkk (2017), Intan dkk (2017), Hikmah dkk (2018) dan Widyawati dkk (2018) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Korindah di Purbalingga.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh lingkungan kerja adalah sekumpulan hal atau faktor yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi organisasi atau perusahaan dan akan berdampak baik atau buruk terhadap hasil kerja karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Khoe dkk (2016), Pratama dan Wismarein (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Korindah di Purbalingga.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- Hubungan secara parsial
- - - → Hubungan secara simultan

D. Pengembangan Hipotesis

Dari penjelasan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Self efficacy* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

