

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Teori Kinerja

Menurut Wexley dan Yulk (1977) dalam Sinambela (2019) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain adalah manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya seorang pegawai juga harus memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi, sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya; dan pekerjaan yang dilakukan haruslah adil dan masuk akal, dalam artian bahwa di antara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan inisiatif yang diperoleh.

b. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin (2001) dalam Sedarmayanti (2017) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu/aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020). Menurut Amstrong dan Baron (1998) dalam Sinambela (2019), *performance* sering diartikan sebagai turunan dari terjemahan Bahasa Inggris sebagai kinerja. Kinerja sering diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, meskipun sesungguhnya kinerja bermakna lebih luas, sebab kinerja bukan saja berbicara hasil kerja, akan tetapi juga termasuk di dalamnya proses berlangsungnya.

Menurut Hasibuan, dkk (2019), Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Syuhada & Amelia (2021) kinerja adalah gambaran tingkat realisasi rencana kegiatan atau pelaksanaan kebijakan. Kebijakan rencana kegiatan atau kebijakan bertanggung jawab atas tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi melalui perencanaan strategi organisasi.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan usaha secara

kualitas baik fisik maupun non fisik yang diperoleh berdasarkan prestasi kinerja dan kemampuan yang dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2020), menyatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dan mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin *and* Russel (2011) dalam Busro (2018), terdapat enam kriteria untuk menilai kinerja karyawan yaitu:

- 1) *Quality*, yaitu tingkatan di mana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang telah diselesaikan.

- 2) *Quantity*, yaitu jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
- 3) *Timeliness*, yaitu tingkatan di mana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain.
- 4) *Cost effectiveness*, yaitu tingkatan di mana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.
- 5) *Need for supervision*, yaitu tingkatan di mana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
- 6) *Interpersonal impact*, yaitu tingkatan yang menunjukkan seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama di antara rekan kerja.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

a. Teori Kepemimpinan

Menurut Robbins (2015) terdapat teori kepemimpinan yaitu teori Jalur-Tujuan (*Path Goal Theory*). Teori ini dikembangkan oleh Robert House yang menjelaskan bahwa tugas dari pemimpin untuk membantu para pengikut dalam memperoleh tujuan-tujuan mereka dan untuk menyediakan pengarahan dan atau dukungan untuk

memastikan bahwa tujuan-tujuan mereka sesuai dengan keseluruhan tujuan dari kelompok atau organisasi.

b. Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass (1990) dalam Armansyah (2022) kepemimpinan transformasional adalah model pemimpin yang mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi pada bawahannya serta merangsang kreativitas untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut O'Leary (2001) dalam Erpidawati dan Susi (2019), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status *quo* atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Menurut Wollah, dkk (2022), kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang dapat memberikan perubahan pada karyawan, serta dapat menginspirasi karyawannya, misalnya dengan memberi motivasi kepada karyawannya. Lestari,

dkk (2018), kepemimpinan transformasional adalah gaya yang dimiliki seorang pemimpin untuk mengubah karyawan menjadi lebih baik lagi dan mengubah pola pikir karyawan bahwa kepentingan organisasi harus diutamakan daripada kepentingan pribadi.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan pimpinan yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada yang mereka butuhkan. Interaksi yang timbul antara pimpinan dan bawahannya ditandai dengan pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku bawahannya menjadi seorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Pimpinan mempengaruhi pengikutnya sehingga tujuan organisasi tercapai.

c. Faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Jufrizen dan Lubis (2020), Ada empat faktor gaya kepemimpinan transformasional yang dipengaruhi yaitu:

1) Pengaruh ideal

Pengaruh ideal adalah komponen emosional dari kepemimpinan. Pengaruh ideal mendeskripsikan pimpinan yang bertindak sebagai teladan yang kuat bagi pengikut.

2) Motivasi yang menginspirasi

Faktor ini menggambarkan pimpinan yang mengkomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia pada menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi.

3) Rangsangan intelektual

Hak ini mencakup yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi.

★ 4) Pertimbangan yang diadaptasi

Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan saksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu karyawan benar-bener mewujudkan apa yang diinginkan.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Handoko dan Tjiptono (2012) dalam Nurani (2018) adapun indikator gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

1) *Idealized Influence* (kharisma)

Pemimpin transformasional memberikan contoh dan bertindak sebagai role model positif dalam perilaku, sikap, prestasi maupun komitmen bagi bawahannya.

2) *Inspirational Motivation* (inspirasi)

Pemimpin transformasional memotivasi dan menginspirasi bawahannya dengan cara mengkomunikasikan ekspektasi (harapan) yang tinggi dan tantangan kerja secara jelas, menggunakan lambang-lambang untuk memfokuskan usaha atau tindakan, dan mengungkapkan maksud-maksud penting dengan cara-cara sederhana.

3) *Intellectual stimulation* (rangsangan intelektual)

Pemimpin transformasional berupa menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas. Pemimpin mendorong para bawahan untuk menciptakan ide-ide baru dan solusi kreatif atas masalah-masalah yang dihadapi.

4) *Individualized Consideration* (pertimbangan pribadi)

Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus (pribadi) pada kebutuhan setiap individu untuk

berprestasi dan berkembang, dengan cara bertindak sebagai pelatih atau penasehat.

3. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Keith Davis (1985) dalam Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa “ *Dicipline is management action to enforce organization standarts*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2017), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada peraturan yang berlaku (Hasibuan, dkk, 2019). Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada di dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan menurut Hambali (2016) dalam Harahap & Tirtayasa (2020). Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin sebagai peranan yang penting untuk saling menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang ada dan memperteguh pedoman di suatu organisasi. Disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Kedisiplinan merupakan faktor penting dalam manajemen sumberdaya manusia karena semakin baik disiplin karyawan semakin baik pula bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2017) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tagaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya

dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

Bila seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan

tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin *Preventif*

Disiplin *preventif* adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara *preventif*, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Disiplin *Korektif*

Disiplin *korektif* adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin *korektif*, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

d. **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016) dalam Ita, dkk (2020) indikator-indikator kedisiplinan kerja yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan yaitu tujuan yang akan dicapai harus jelas serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada

karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar bisa bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam pekerjaannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, karena dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung

mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani oleh bawahan. Dengan demikian, pemimpin akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

4. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun sebagai kelompok. Wijaya & Rahmat (2022), lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para pegawai bekerja dalam suatu instansi yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

Siagian & Hazmanan (2018), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Nabawi (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan beberapa pendapat pakar tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja yang berhubungan dengan lingkungan sekitar

dimana seorang karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan fisik dalam arti keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja dibedakan menjadi dua yaitu:

- 1) Lingkungan fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:
 - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
 - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain).
- 2) Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, (2017) sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh

sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu cahaya alam yang berasal dari sinar matahari, dan cahaya buatan (berupa lampu).

2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tubuh manusia dapat menyesuaikan diri karena kemampuannya untuk melakukan proses konveksi, radiasi dan penguapan jika terjadi kekurangan atau kelebihan panas. Menurut hasil penelitian apabila temperatur udara lebih rendah dari 17°C , berarti temperatur udara ini ada di bawah kemampuan tubuh. Untuk menyesuaikan diri (35% di bawah normal), maka tubuh manusia akan mengalami pendinginan karena hilangnya panas tubuh

yang sebagian besar diakibatkan oleh konveksi dan radiasi, sebagian kecil akibat penguapan.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) 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. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak

dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarnya (getaran/detik). Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

7) Bau tidak sedap di tempat kerja

Artinya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat

digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna ini tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

5. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Mowdey et al (1979), Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat anggota organisasi untuk percaya diri dan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk melakukan upaya intensif untuk tujuan organisasi, dan untuk tetap masuk organisasi dan mempertahankan keanggotaan seseorang dengan organisasi. Komitmen organisasi sebagaimana didefinisikan oleh Porter et al, (1974) memiliki tiga komponen: pertama keyakinan kuat dan tujuan organisasi, kedua kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi, dan ketiga keinginan yang pasti untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Menurut Robbins dan Judge, (2015) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang organisasi memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Colquitt, Lepine dan Wetson (2015) dalam Sinambela (2019) komitmen organisasi adalah keinginan yang ada pada sebagian pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi itu mempengaruhi sikap mereka apakah tetap menjadi anggota organisasi itu atau tidak dan mencari pekerjaan pada organisasi lain. Muis, dkk (2018), komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah rasa kesetiaan dan komitmen penuh yang ditunjukkan pekerja kepada organisasinya dengan menerima semua nilai-nilai dan tujuan organisasinya. Serta keterlibatan karyawan yang relatif kuat terhadap organisasi dan kepentingan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Mowdey et al. (1979) dalam Ekayanti, dkk (2019) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi meliputi tiga faktor, yaitu:

1. Karakteristik personal meliputi ciri-ciri kepribadian tertentu, usia, dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan status pernikahan.

2. Harapan-harapan pada karyawan, yaitu menyangkut peran lingkungan kerja, kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan atau pengetahuan, dan karier.
3. Karakteristik pekerjaan yang meliputi lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

c. Indikator Komitmen dalam Organisasi

Allen dan Mayer (1997) dalam Mutiarni dan Hidayati (2018) menjelaskan bentuk dan indikator komitmen organisasi ada 3 yaitu:

1. *Affective commitment*, menunjukkan adanya kelestarian psikologis antara individu dengan organisasinya.
2. *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional.
3. *Normative commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang terkait mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

(Tabel 2.1)
Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Tahun	Variabel	Hasil
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan			
1.	Septianingsih, dkk, Jurnal Fokus Manajemen Bisnis, Vol.10 No. 1, (2020). P-ISSN : 2088-4079 E-ISSN: 2716-0521	Independen: X1: Kepemimpinan transformasional X2: Disiplin kerja X3: Komitmen organisasional Dependen: Y: Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Kusuma, dkk, <i>Diponegoro Journal Of Management</i> , Vol. 7 No. 2, 2018. E-ISSN : 2337-3792	Independen : X1: Gaya kepemimpinan transformasional X2: Budaya organisasi X3: Motivasi kerja Dependen : Y: Kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis & Tahun	Variabel	Hasil
3.	Nurhuda, dkk, Jurnal Manajemen, Vol.1 No. 1, (2019). E-ISSN : 2622-6367	Independen : X1= Gaya kepemimpinan transformasional X2= Disiplin kerja X3= Lingkungan kerja Dependen : Y=Motivasi dan kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi tetapi berpengaruh kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Tailan, dkk, <i>VALUES</i> , Vol. 2 No. 2, 2021. E-ISSN: 2721-6810	Independen : X1: Gaya kepemimpinan transformasional X2: Kerjasama tim X3: Komunikasi Dependen : Y: Kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Rahayu, dkk, EMAS, Vol. 3 No. 5, 2022. E-ISSN: 2274-3020.	Independen: X1: Kompensasi X2: Komitmen organisasi X3 :	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis & Tahun	Variabel	Hasil
		<p>Kepemimpinan transformasional</p> <p>Dependen: Y: Kinerja karyawan</p>	<p>2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
6.	<p>Setiadi, dkk, WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol. 2 No. 3 (2022). ISSN: 2774-7085</p>	<p>Independen: X1: Gaya kepemimpinan transformasional X2: Lingkungan kerja fisik X3: Disiplin kerja</p> <p>Dependen: Y: Kinerja karyawan</p>	<p>1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
7.	<p>Novitasari dan Masduki, Jurnal Manajemen, Vol. 10 No. 2 (2020). ISSN: 2627-7872</p>	<p>Independen: X1: kepemimpinan transformasional</p> <p>Dependen: Kinerja karyawan M: Kesiapan untuk perubahan.</p>	<p>1. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan terhadap perubahan.</p>
8.	<p>Runtuwene, dkk, Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis</p>	<p>Independen: X1: Gaya kepemimpinan transformasional X2: Etos kerja</p>	<p>1. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>

No	Penulis & Tahun	Variabel	Hasil
	dan Akuntansi, Vol. 10 NO. 2, (2022). ISSN: 2303-1174	X3: Budaya organisasi Dependen: Y: Kinerja karyawan	2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan			
9.	Septianingsih, dkk, Jurnal Fokus Manajemen Bisnis, Vol.10 No. 1, (2020). P-ISSN : 2088-4079 E-ISSN: 2716-0521	Independen: X1: Kepemimpinan transformasional X2: Disiplin kerja X3: Komitmen organisasional Dependen: Y: Kinerja karyawan	1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10.	Bagis, dkk, Derivatif: Jurnal Manajemen, Vol. 13 No. 2, 2019. E-ISSN: 2477-300X P-ISSN: 1978-6573	Independen: X1: Disiplin kerja X2: Komitmen organisasi X3: Kepuasan kerja Dependen: Y: Kinerja karyawan	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Endratno & Afrizal, Derivatif: Jurnal Manajemen, Vol. 1 No. 1, 2020. ISSN: 1978-6573	Independen: X1: Komunikasi X2: Lingkungan kerja X3: Disiplin kerja	1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

No	Penulis & Tahun	Variabel	Hasil
	E-ISSN: 2477-300X	Dependen: Y: Kinerja karyawan	2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
12.	Razak, dkk, <i>International Review of Management and Marketing</i> , Vol. 8 No.6 (2018). ISSN: 2146-4405	Independen: X1: Gaya kepemimpinan X2: Motivasi X3: disiplin kerja Dependen: Y: kinerja pegawai	1. Gaya kepemimpinan, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
13.	Hasibuan, dkk, <i>In Prosiding Seminar Nasional USM</i> , Vol. 2, No. 1, 2019. ISSN: 2598-3083 E-ISSN: 2614-1469	Independen : X1: Disiplin kerja X2: Motivasi Dependen : Y: Kinerja karyawan	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	Minggu, dkk, Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 7 No. 2, (2019). ISSN: 2303-1174	Independen: X1: Lingkungan kerja X2: Disiplin kerja X3: Komitmen organisasi Dependen: Y: Kinerja karyawan	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis & Tahun	Variabel	Hasil
15.	Nuriyah, dkk, JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), Vol. 6 No. 1, (2022) P-ISSN: 2541-5255 E-ISSN: 2621-5306	Independen: X1: Pengembangan karir X2: Lingkungan kerja X3: Disiplin kerja Dependen: Kinerja karyawan	1. Pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
16.	Muna dan isnowati, <i>Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)</i> , Vol. 5 No. 2, (2022). p-issn : 2614-3259 e-issn : 2599-3410	X= Disiplin kerja X2: Motivasi kerja X3= Pengembangan karir Y = Kinerja karyawan	1. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
17.	Tannady, dkk, Jurnal Kewarganegaraan, Vo. 6 No. 2, (2022). P-ISSN: 1978-0184 E-ISSN: 2723-2328	Independen: X1: Disiplin kerja X2: Stress kerja Dependen: Y: Kinerja karyawan	1. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan			
18.	Nabawi dan Rizal, Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister	Independen: X1: Lingkungan kerja X2: kepuasan kerja	1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

No	Penulis & Tahun	Variabel	Hasil
	Manajemen, Vol.2 No.2, (2020). E-ISSN: 2632-2634	X3: beban kerja Dependen: Y: Kinerja pegawai	2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
19.	Afif, dkk, (2020). <i>JURNAL DIMENSI</i> , Vol. 9 No. 1. 2020. E-ISSN: 2085-9996	Independen : X1: Penempatan kerja X2: Lingkungan kerja Dependen : Y: Kinerja karyawan	1. Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
20.	Hartati, dkk, Jurnal Dimensi, Vol.9 No.2, (2020). ISSN : 2085-9996	Independen : X1= Kompetensi X2= Komunikasi X3= Lingkungan kerja Dependen : Y = Kinerja karyawan.	1. Kompetensi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
21.	Kresmawan, dkk, <i>Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)</i> , Vol. 3 No. 2, (2021). ISSN: 2654-816X E-ISSN: 2654-8151	Independen: X1: Kompensasi X2: Lingkungan kerja Dependen: Y: Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
22.	Agustriani, dkk, Jurnal Trias Politika, Vol. 6. No. 1, (2022). ISSN: 2597- 7423	Independen: X1: Disiplin kerja X2: Komunikasi X3: Motivasi kerja	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis & Tahun	Variabel	Hasil
		<p>X4: Lingkungan kerja</p> <p>Dependen: Y: Kinerja karyawan</p>	<p>2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
23.	<p>Sinambela, dkk, Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan, Vol. 10 No. 1, (2022). P-ISSN: 2302-0008 E-ISSN: 2623-1964</p>	<p>Independen: X1: Kepemimpinan X2: Lingkungan kerja X3: Kemampuan kerja</p> <p>Dependen: Y: Kinerja karyawan</p>	<p>1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
24.	<p>Hidayat, dkk, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), Vol. 11. N0. 8 (2022). ISSN: 2461-0593</p>	<p>Independen: X1: Motivasi X2: Disiplin kerja X3: Lingkungan kerja</p> <p>Dependen: Y: Kinerja karyawan</p>	<p>1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
25.	<p>Warongan, dkk, Jurnal EMBA, Vol. 10 No. 1, (2022). ISSN: 2303-1174</p>	<p>Independen: X1: Lingkungan kerja X2: Stress kerja</p>	<p>1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

No	Penulis & Tahun	Variabel	Hasil
		Dependen: Y: Kinerja karyawan	2. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan			
26.	Meutia dan Cahyadi, Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, Vol. 4 No. 1. (2019) P-ISSN: 2527-7502 E-ISSN: 2581-2165	Independen: X1: Budaya organisasi X2: Komitmen organisasi Dependen: Y: Kinerja karyawan	1. Budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. 2. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
27.	Minggu, dkk, Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 7 No.2 (2019). ISSN: 2303-1174	Independen: X1: Lingkungan kerja X2: Disiplin kerja X3: Komitmen organisasi Dependen: Y: Kinerja karyawan	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
28.	Septianingsih, dkk, Jurnal Fokus Manajemen Bisnis, Vol.10 No. 1, (2020). P-ISSN : 2088-4079 E-ISSN: 2716-0521	Independen: X1: Kepemimpinan transformasional X2: Disiplin kerja X3: Komitmen organisasional Dependen: Y: Kinerja karyawan	1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
29.	Sultan, dkk, AKUNSIKA: Jurnal	Independen:	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif

No	Penulis & Tahun	Variabel	Hasil
	Akuntansi dan Keuangan, Vol. 2 No. 2, (2021). P-ISSN: 2722-2701 E-ISSN: 2722-3590	X1: Gaya kepemimpinan X2: Komitmen organisasi Dependen: Y: Kinerja karyawan	signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
30.	Hendri dan Kusuma, Jurnal Inovasi Penelitian, Vol.2 No. 1 (2021). P-ISSN: 2722-9475 E-ISSN: 2722-9467	Independen: X1: Gaya kepemimpinan X2: <i>locus of control</i> X3: Komitmen organisasi X4: Budaya organisasi Dependen: Y: Kinerja karyawan	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, 2. <i>locus of control</i> berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, 3. komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan dan 4. budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
31.	Rahayu, dkk, Jurnal EMAS, Vol. 3 No.5, (2022). ISSN: 2774-3020	Independen: X1: Kompensasi X2: Komitmen organisasi X3: Kepemimpinan transformasional Dependen: Y: Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis & Tahun	Variabel	Hasil
32.	Wiratama, dkk, Jurnal EMAS, Vol. 3 No.8,(2022). E-ISSN: 2774-3020	Independen: X1: Budaya organisasi X2: Stress kerja X3: Komitmen organisasi Dependen: Y: Kinerja karyawan	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
33.	Amri, dkk, <i>International Journal of Educational Management and Innovation</i> , Vol. 2 No. 1, (2021). E-ISSN: 2716-2338	Independen: X1: Komitmen organisasi X2: Motivasi kerja X3: Disiplin kerja Dependen: Y: Kinerja karyawan	1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Berbagai artikel jurnal, 2022

C. Kerangka pemikiran

Berdasarkan landasan teoritis diatas dan hasil penelitian yang relevan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya (Robbins, 2015). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2019). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017). Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk tetap menjadi anggota (Robbins, Judge (2015).

Hasil penelitian Kusuma, dkk (2018), Tailan, dkk (2021), Rahayu, dkk (2022) dan Setiadi, dkk (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Razak, dkk (2018), Hasibuan, dkk (2019) dan Nuriyah, dkk (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hasil penelitian Kresmawan, dkk (2021), Agustriani, dkk (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Sultan, dkk (2021), Amri, dkk (2021), Rahayu, dkk (2022), dan Wiratama, dkk (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya (Robbins, 2015).

Adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, dkk (2018), Septianingsih, dkk (2020), Tailan, dkk (2021), Rahayu, dkk (2022), Setiadi, dkk (2022) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karayawan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan

untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan (Sinambela, 2019).

Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Razak, dkk (2018), Hasibuan, dkk (2019), Septianingsih, dkk (2020), Agustriani, (2022), Nuriyah, dkk (2022) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

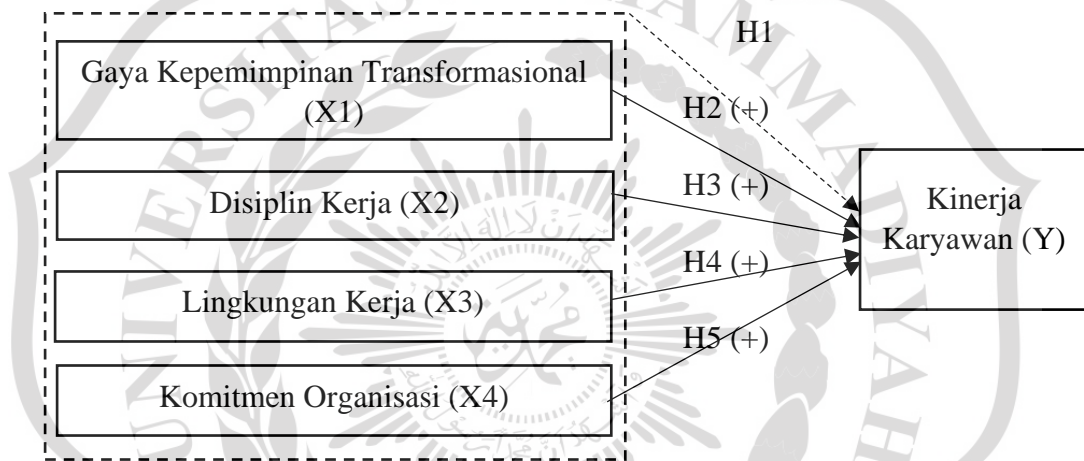
Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017).

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afif, dkk (2020), Kresmawan, dkk (2021), Agustriani, dkk (2022), Hidayat, dkk (2022), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, Judge (2015) Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.

Adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meutia dan Cahyadi (2019), Septianingsih, dkk (2020), Sultan, dkk (2021), Rahayu, dkk (2022), Wiratama, dkk (2022), Amri, dkk (2021) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Keterangan:

—————> : Hubungan secara parsial

- - - - -> : Hubungan secara simultan

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka diatas, maka hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H4: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H5: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.