

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Sumber Daya Manusia

a. Definisi Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM bisa didefinisikan sebagai strategi – strategi serta penerapan yang diperlukan seseorang yang melaksanakan aspek “individu” maupun sumber daya manusia dari sudut pandang manajemen, pelatihan, penilaian, perekrutan, pengimbangan, serta penyaringan, diungkapkan Dessler (1997). Serta Simamora (1997) mengemukakan manajemen SDM yakni pengembangan, pemberian balas jasa, pendayagunaan, pengelolaan individu anggota organisasi pekerja serta penilaian.

Schuler, et. al. (1992), mengemukakan manajemen sumber daya manusia (MSDM), ialah penetapan tentang pentingnya tenaga kerja kelompok atau organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat berguna dalam memberikan kontribusi guna tujuan organisasi, serta memakai sebagian fungsi serta aktivitas guna menentukan bahwa SDM tersebut digunakan dengan cara - cara yang efisien dan efektif serta sebanding dengan kepentingan individu, masyarakat dan organisasi.

Dari bermacam – macam opini pakar bisa disimpulkan jika manajemen SDM merupakan analisis berguna dalam industri yang meliputi keahlian serta kemampuan yang dimiliki setiap karyawan serta pimpinan dalam suatu perusahaan, metode mengelola sumber energi manusia supaya bisa membagikan kontribusi dengan cara semaksimal mungkin untuk tercapainya tujuan perusahaan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan serta kegiatan paling penting Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Schermerhorn (2010):

- 1) Mencari tenaga kerja bermutu meliputi perencanaan SDM, seleksi serta penempatan, dan rekrutmen.

- 2) Mengembangkan tenaga kerja yang bermutu meliputi program pembinaan pekerjaan, perencanaan, pelatihan serta pengembangan karir.
- 3) Pembinaan tenaga kerja, termasuk dalam manajemen retensi, turnover, evaluasi kinerja, kesejahteraan, kompensasi serta hubungan manajemen dengan karyawan.

Rachman (2016) menyatakan, Peran Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai dibawah ini:

1) *Planning* / Perencanaan

Planning atau perencanaan ialah menyusun kinerja secara efisien dan efektif supaya cocok dengan kebutuhan perusahaan dalam mendukung tujuan yang hendak dicapai. Planning dilaksanakan dengan membuat program karyawan, meliputi integrasi, pemeliharaan, pengorganisasian, disiplin, serta pemberhentian karyawan.

2) *Organizing* / Pengorganisasian

Organizing atau pengorganisasian merupakan aktivitas guna mengorganisasi seluruh karyawan dengan menentukan hubungan kerja, pembagian kerja, pendelegasian wewenang, koordinasi dalam bagan organisasi serta intergrasi. Dengan organisasi yang baik membantu mencapai tujuan yang hendak dicapai.

3) *Directing* / Pengarahan

Directing atau pengarahan merupakan aktivitas yang mengarahkan seluruh karyawan supaya sanggup bekerjasama secara efisien serta efektif guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Pimpinan memberikan pengarahan kepada karyawan supaya sanggup mengerjakan seluruh tugasnya dengan baik.

4) *Controlling* / Pengendalian

Pengendalian merupakan aktivitas mengatur seluruh karyawan supaya mengikuti peraturan perusahaan serta bekerja sesuai dengan rencana. Jika penyimpangan terjadi, maka dilaksanakan kegiatan penyempurnaan rencana serta perbaikan. Kehadiran, kerjasama,

perilaku, kedisiplinan, pelaksanaan pekerjaan, serta menjaga situasi lingkungan mencakup pengendalian karyawan.

5) Pengadaan

Pengadaan merupakan metode rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, guna memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu mencapai tujuan.

2. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Sutrisno, (2014) menyatakan kinerja merupakan keberhasilan individu dalam melakukan suatu tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh kelompok atau individu dalam suatu organisasi yang cocok dengan wewenang serta tanggung jawabnya, atau bagaimana individu diharapkan bisa berperan serta berperilaku yang sesuai dengan tugas yang sudah diberikan kepadanya dan kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan untuk melaksanakan tugas.

Prawirosoentono (2008) mengemukakan bahwa prestasi atau kinerja, adalah hasil kerja yang sanggup dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing – masing dalam bentuk usaha mencapai tujuan organisasi yang terlibat dengan cara legal, tidak melanggar hukum serta cocok dengan etika maupun moral.

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam melakukan pekerjaan yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, serta waktu (Hasibuan 2012:94).

Kinerja ialah hasil kerja yang dicapai oleh individu berdasarkan tuntutan pekerjaan, Persyaratan biasanya disebut sebagai standar kerja, artinya tingkatan yang diharapkan sebuah pekerjaan tertentu guna bisa diselesaikan dan diperbandingkan berdasarkan target serta tujuan yang ingin dicapai (Bangun, 2012).

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pasolong (2010), menyatakan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat serta kecerdasan yang cukup untuk membangkitkan minat.
- 2) Kemauan, ialah berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Energi adalah sumber tenaga yang berasal dari dalam diri individu. Dengan terdapatnya energi, individu mampu merespon serta bereaksi terhadap segala sesuatu yang dibutuhkan, tanpa pemikiran panjang sehingga intensitas mental dan kemampuan konsentrasi guna mengelola pekerjaan menjadi meningkat.
- 4) Teknologi, merupakan implementasi pengetahuan ilmu yang memiliki untuk memudahkan pekerjaan.
- 5) Kompensasi, merupakan tujuan yang wajib dicapai oleh karyawan. Tujuan harus jelas supaya pekerjaan yang dijalani oleh karyawan dapat berjalan efektif serta terarah dan efisien.
- 6) Keamanan, merupakan kepentingan dasar manusia. Karena individu pada umumnya merasa bahwa mereka melakukan pekerjaannya dengan aman dan itu mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut James B. Whittaker dalam *Government and result Act.*, A Mandate for Strategic Planning and Performance Measurement, sebagaimana dikutip oleh Joko Prihardo, *et al.*, (2000:15) pengukuran kinerja adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Dengan demikian, dalam penerapannya akan memburuhkan suatu artikulasi yang jelas mengenai misi, tujuan, dan sararan yang dapat dikukur dan berhubungan dengan hasil atau outcome dari setiap program yang dilaksanakan. Sedangkan menurut Larry D. Stout (dalam Joko Prihardo, *et al.*, 2005:15), pengukuran kinerja merupakan proses mentacat dan mengukur pencapaian misi (mission accomplishment) melalui hasil-hasil yang disampaikan berupa produk, jasa ataupun suatu proses.

Bintoro dan Daryanto (2017:28) mengemukakan penilaian kinerja adalah keahlian yang sulit dan sangat penting dari seseorang penyelia. Penilaian kinerja merupakan suatu system yang dilakukan secara periodic untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Berikut merupakan proses penilaian kinerja:

- a. Menyusun rencana kerja, perencanaan kerja biasanya terkait dengan sasaran tahunan perusahaan dengan membandingkan rencana yang ada. Rencana kerja merupakan tahap dalam menyepakati sasaran ditampilkan pegawai dalam satu periode penilaian kedepan.
- b. Pelaksanaan, merupakan pengerjaan atau rencana yang dilaksanakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.
- c. Pembinaan, dilakukan jika karyawan belum mencapai atau tidak tercapainya dalam mewujudkan rencana yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya kegiatan pembinaan dilakukan oleh atasan langsung dan dapat digunakan untuk memantau pencapaian sasaran kerja selama periode penilaian.
- d. Pengawasan atau peninjauan, melakukan kegiatan pengawasan atau peninjauan atau realisasi rencana kerja untuk mengetahui kemajuan kerja yang terjadi untuk menindak lanjutinya dan dapat digunakan untuk mengukur pencapaian sasaran dan perilaku kerja bawahan, serta menarik kesimpulan tentang apa yang telah berjalan dengan efektif dan yang belum efektif dari sebelumnya.
- e. Mengendalikan, dilakukan jika dalam pelaksanaan terjadi penyimpangan, atas pelaksanaan yang dilakukan atau digunakan untuk mengendalikan agar sesuai dengan rencana pada awal yang telah ditentukan oleh perusahaan.

d. Dimensi Kinerja Karyawan

Wirawan (2009) menyatakan dimensi kinerja ialah komponen – komponen berisi pekerjaan yang memperlihatkan kemampuan individu atau karyawan. Secara umum, dimensi kerja di bagi menjadi tiga jenis sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja, merupakan keluaran kegiatan dalam bentuk pelayanan serta barang yang bisa dihitung kualitas dan kuantitasnya serta diukur.
- 2) Perilaku kerja, merupakan dimana disaat berada ditempat kerjanya, karyawan memiliki dua perilaku dalam bekerja, yakni perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi ialah perilaku yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, dan perilaku kerja ialah perilaku berhubungan dengan karyawan.
- 3) Sifat pribadi yang berkaitan dengan pekerjaan, merupakan sifat pribadi karyawan yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:260), kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Ketepatan waktu
- 5) Efektivitas
- 6) Kemandirian

3. Kepemimpinan Transformasional

a. Definisi Kepemimpinan Transformasional

Robbins (2007:90) pengertian kepemimpinan transformasional ialah seorang pemimpin yang menginspirasi para karyawannya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan perusahaan dan mereka dapat mempengaruhi karyawan mereka secara luar biasa. Mereka memperhatikan kebutuhan pengembangan diri para karyawan, mengubah kesadaran karyawan, akan masalah yang ada dengan cara membantu orang lain melihat masalah lama dengan cara yang baru, dan tahu bagaimana menyenangkan para karyawannya dan menginspirasi mereka untuk bekerja keras demi tujuan bersama, menurut modiani (2012:47) yang menyatakan kepemimpinan transformasional ialah kemampuan memberikan insiprasi dan

memotivasi pada karyawan untuk mencapai hasil yang lebih besar dari yang direncanakan semula dan motivasi intrinsik.

Karyawan dan pemimpin memiliki kontribusi yang sangat penting bagi perusahaan, karena tanpa keduanya tidak ada perusahaan, sehingga pemimpin harus dapat memenuhi perannya sebagai pengelola semua bidang di perusahaan agar karyawan bekerja dan juga dapat memotivasi karyawan. Pemimpin transformasional dapat memotivasi karyawan untuk bekerja menuju tujuan dan pencapaian daripada keutungan dan keamanan pribadi (Ivancevich, et al.,2007).

Menurut Bass dan Ringgo (2006), pemimpin transformasional akan menyelaraskan tujuan serta sasaran pengikutnya dengan tujuan serta sasaran organisasi. Pemimpin bertipe ini akan mendukung, dan membimbing serta membina pengikutnya.

b. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dan Avolio (1994) dalam Yukl (2010:305), kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi yaitu sebagai berikut:

- 1) Karisma atau pengaruh ideal, ialah sikap seorang pemimpin yang membuatnya di hormati serta dipercayai karyawannya.
- 2) Motivasi yang menginspirasi, ialah kemampuan pemimpin menjelaskan pencapaian yang diharapkan dari karyawannya, untuk menunjukkan komitmennya terhadap tujuan organisasi dan untuk membangkitkan semangat, antusiasme dan optimisme tim.
- 3) Stimulasi intelektual, ialah pemimpin dalam memandu pengembangan ide – ide baru dan solusi kreatif untuk masalah karyawannya.
- 4) Perhatian secara individual, ialah kesediaan pemimpin untuk mendengarkan saran – saran bawahannya dan memperhatikan karir bawahannya.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dibagi menjadi tiga bagian, yaitu orientasi hubungan, orientasi tugas, kewenangan jabatan mamik (2010) dalam Apriyato (2015). Secara jelas perihal tersebut bisa dijelaskan yaitu sebagai berikut:

- 1) Orientasi hubungan, perilaku di mana seseorang pemimpin harus berperilaku yang dapat dicontoh dengan karyawan. Karena ketika hubungan pemimpin baik dengan karyawan, maka pemimpin jauh lebih mudah menanamkan pengaruh serta kekuasaan dari pada ketika hubungan tersebut tidak baik. Baik atau tidaknya situasi ini mempengaruhi pemimpin dalam menentukan gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan situasi tersebut.
- 2) Orientasi tugas, ialah organisasi berada dalam situasi tugas – tugas sudah dirumuskan secara jelas serta rinci, maka pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas. Sedangkan, bila tugas – tugas bawahan kurang terstruktur, maka gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan interpersonal harus diterapkan.
- 3) Kekuasaan jabatan, dalam indikator ini letaknya mengacu pada sejauh mana seorang pemimpin memiliki kekuatan formal serta actual untuk mempengaruhi orang lain untuk melakukan tugas sehari – hari.

d. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Rafferty dan Griffin mengemukakan yang dikembangkan oleh Avolio *et al.*, (dalam Suswatno, 2019:114) menetapkan lima indikator kepemimpinan transformasional yang memiliki validitas diskriminan antara satu dengan lainnya sebagai berikut:

- 1) Visi (Vision)
- 2) Komunikasi Inspirasional (Inspirational Communication)
- 3) Kepemimpinan yang mendukung (Supportive Leadership)
- 4) Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)
- 5) Kesadaran Personal (Personal Recognition)

4. Motivasi Intrinsik

a. Definisi Motivasi Intrinsik

Suwanto (2011:175) mengungkapkan bahwa “motivasi intrinsik adalah motif – motif yang diaktifkan alias yang tidak memerlukan rangsangan dari luar, karena setiap individu mempunyai keinginan untuk melakukan sesuatu”.

Husaini Usman (2009:249) mendefinisikan bahwa “motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari diri sendiri”. Menurut teori Herzberg (1966) mengungkapkan bahwa, terdapat dua macam aspek yang memotivasi individu untuk berusaha mencapai kepuasan serta manajuhkan diri dari ketidakpuasan. Kedua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) serta faktor motivator (faktor intrinsik).

- 1) Faktor higiene mendorong seorang untuk menghilangkan ketidakpuasan, termasuk hubungan interpersonal, kondisi lingkungan, imbalan serta sebagainya (faktor ekstrinsik).
- 2) Faktor motivator ialah mendorong atau memotivasi seseorang untuk berjuang mencapai kepuasan, yang meliputi keberhasilan yang dicapai, penghargaan maupun pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, serta kesempatan berkembang (faktor intrinsik).

Kedua faktor diatas disebut faktor hygiene (faktor ekstrinsik dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor hygiene mendorong atau memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, terhitung didalamnya merupakan ikatan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, serta sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang meliputi prestasi, pengakuan, peningkatan taraf dan seterusnya (faktor intrinsik). Menurut Nawawi dalam (Novarini, 2019) bahwa motivasi intrinsik ialah penggerak kerja yang sumbernya ada pada diri sendiri sebagai individu berupa kesadaran akan pentingnya melakukan pekerjaan secara maksimal.

Motivasi sebagai suatu perangkat kekuatan energik yang timbul baik dalam diri seseorang maupun dalam lingkungannya untuk memulai perilaku kerja serta menentukan bentuk, arah, intensitas serta durasi (Oren et al., 2013).

b. Faktor – Faktor Motivasi Intrinsik

Menurut Taufik (2007) dalam Danarjati, *et al.*, (2013), bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan (need)

Seseorang melakukan aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya, baik

kebutuhan psikologis maupun biologis.

2) Harapan (Expectancy)

Seseorang biasanya termotivasi oleh kesuksesan serta harapan akan mencapai kesuksesan, yang dapat menyebabkan peningkatan kepuasan dan peningkatan harga diri serta bergerak menuju tujuan.

3) Minat

Minat ialah perasaan suka dan ingin melakukan sesuatu tanpa ada perintah.

c. Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut Herzberg dalam Ardana *et al.*, (2012:196) bahwa indikator motivasi intrinsik yaitu sebagai berikut:

- 1) Prestasi
- 2) Penghargaan
- 3) Tanggung jawab
- 4) Pekerjaan itu sendiri
- 5) Kesempatan berkembang

5. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja Fisik

(Potu, 2013) mengungkapkan lingkungan kerja ialah tempat karyawan melaksanakan kegiatan pekerjaan setiap hari yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk non fisik (suasana kerja) ataupun fisik (lingkungan tempat kerja), bekerja secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi karyawan serta pekerjaannya di tempat kerja.

Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan bahwa “Lingkungan kerja sebagai sekumpulan aspek yang mempengaruhi kinerja dari fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari sebagian aspek internal yang bersumber dari perusahaan”. Lingkungan kerja ialah seluruh objek yang ada di sekitar karyawan serta mampu memengaruhi dirinya dalam pelaksanaan tugas yang dibaratkan, seperti kebersihan, musik, penerangan dan lain – lain” (Danang Sunyoto 2012:43).

Widyadara (2018), lingkungan kerja fisik merupakan keadaan fisik yang berada di sekitar karyawan serta mempunyai dampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Sementara itu lingkungan kerja non fisik ialah seluruhnya situasi yang berlangsung bersangkutan dengan hubungan kerja, bagus dengan pimpinan ataupun dengan anak buah maupun sesama kerja.

b. Aspek – Aspek Lingkungan Kerja Fisik

Penyusunan aspek lingkungan kerja fisik yang mendukung merupakan sebuah perihal yang amat sangat berarti buat dijalani instansi (Darmodiharjo, 2005:44), lingkungan kerja fisik yang mendukung wajib mencukupi kepastian 5K, ialah:

- 1) Keamanan Rasa tentram hendak memunculkan keyamanan serta akan mendorong semangat kerja karyawan. Dalam mengenai ini keamana yang dimaksudkan ialah keamanan milik pribadi dari karyawan, karena keamanan dan juga keselamatan diri pribadi ialah hal yang sangat penting.
- 2) Kebersihan sebuah perusahaan sepatutnya selalu menjaga kebersihan lingkungan, karena hal ini mempengaruhi kesehatan para karyawannya, sehingga dengan lingkungan kerja fisik yang bersih akan mampu mempengaruhi kesehatan serta kejiwaan individu. Untuk individu yang normal lingkungan kerja fisik yang bersih tentu akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini akan dapat mempengaruhi individu untuk bekerja lebih antusias serta lebih bergairah.
- 3) Ketertiban setiap pemimpin atau atasan serta karyawan memiliki ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, buat ketertiban melaksanakan kewajiban, tanggung jawab yang sudah dikembangkan pada kepemimpinan dan karyawan.
- 4) Keindahan untuk ruangan kerja hendaknya dipilikan warna – warna yang diinginkan ataupun lembut. Warna serta strukturnya perlu diperhatikan, hal ini diakibatkan karna komposisi warna yang salah akan dapat mengganggu pemandangan serta menimbulkan rasa kurang menyenangkan. Hal ini dapat mempengaruhi semangat dan antusiasme

karyawan. Tempat kerja yang baik harus memungkinkan penyimpanan barang yang memadai dan mudah dipindahkan dari satu tempat ke tempat lain.

- 5) Kekeluargaan interaksi antara karyawan dengan karyawan, pemimpin dengan pemimpin, dan pemimpin dengan karyawan secara terbuka dapat menciptakan rasa kekeluargaan sehingga tercipta transparansi dalam urusan pekerjaan dan terciptanya kualitas kerja.

c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:30) mengungkapkan bahwa ada beberapa indikator lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut:

- 1) Penerangan cahaya
- 2) Suhu udara
- 3) Kebersihan
- 4) Penggunaan warna
- 5) Keamanan
- 6) Jamkerja

B. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Keterkaitan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan ialah: Peranan kepemimpinan yang sangat berarti merupakan motivasi terhadap karyawannya, dalam hal ini kepemimpinan transformasional diyakini mempunyai pengaruh terhadap suatu organisasi, maupun perusahaan dalam bentuk non keuangan seperti kepuasan kerja dan efektivitas karyawan. Pemimpin transformasional mendorong atau memotivasi karyawannya guna mengerjakan sebuah kemampuan diluar asumsi dengan transformasi pandangan serta perilaku mereka dalam menjangkau kemampuan diluar asumsi tersebut, antara lain sikap yang wajib ditunjukkan oleh satu orang pemimpin transformasional yaitu hasil idealisme, stimulasi intelektual, konsiderasi personal, serta motivasi. Kepemimpinan transformasional mengartikan selaku

kepemimpinan dimana para pemimpin mengenakan stimulasi intelektual, kharisma guna menerapkan transformasional serta melaksanakan institutnya. Hakim (2011), mengemukakan para pemimpin yang transformasional lebih mengutamakan reitalisasi para karyawan serta organisasi dengan cara merata dibanding membagikan pekerjaan yang berkatakter Top Down. Tidak hanya itu pemimpin yang transformasional lebih mengembangkan dirinya selaku pembimbing yang mau menampung harapan para karyawannya.

Pemimpin memiliki tanggung jawab mewujudkan situasi dan kondisi serta stimulasi yang memotivasi karyawan menggapai target yang ditetapkan. Motivasi maupun semangat mampu berpengaruh terhadap perilaku positif yaitu memberikan antusias dalam bekerja ataupun berpengaruh terhadap individu yaitu tertekan. Gaya kepemimpinan, seseorang berpengaruh terhadap keahlian seseorang dalam pengaruhi individual tim, supaya sikap karyawan cocok dengan tujuan perusahaan, sehingga wajib ada kombinasi antara motivasi akan pelampiasan kepentingan mereka sendiri serta permohonan perusahaan. Pemimpin yang efisien merupakan pemimpin yang menggapai kapasitas – kapasitas yang berguna tercantum dalam kepemimpinan sebuah organisasi serta faktor ketika strategi yang mereka terapkan guna melangsungkan kewajiban – kewajiban kepemimpinan itu yang bisa meningkatkan kinerja bawahannya.

Hasil riset Mubarak serta Darmanto (2015) dan Subhi serta Yuniati (2014) memperlihatkan jika kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan kepada kinerja karyawan. Luthans (2006) dalam Subhi dan Yuniati (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mengarahkan perusahaan menuju kinerja tinggi dan bermutu guna menyikapi syarat perbaruan serta perubahan.

2. Keterkaitan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi intrinsik menurut Suswatno (2011) merupakan keadaan yang membentuk semangat maupun timbulnya dorongan tercatat tidak dipengaruhi dari aspek luar, sebab pada dasarnya tiap – tiap pribadi telah mempunyai keinginan guna mengerjakan sesuatu. Sementara itu Luthans (2011) mengemukakan motivasi intrinsik merupakan semangat yang timbul serta

berkembang dan juga bertumbuh didalam diri manusia tersebut, setelah itu manusia mendorong guna melaksanakan suatu yang berharga dan juga bermanfaat. Berdasarkan filosofi dua aspek Herzberg dalam Hasibuan (2007) mengemukakan jika motivasi terdiri dari dua aspek yakni Maintenance factor (faktor pemeliharaan) serta Motivasi factor (faktor motivasi). Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melaksanakan sesuatu aktivitas sebab mereka merasa menarik serta memperoleh kebahagiaan langsung dari aktivitas tersebut. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri pribadi sendiri tanpa ada tekanan ataupun semangat orang lain, melainkan menurut dasar kemampuan individu (Porter and Lawler dalam Gagne serta Deci, 2005). Motivasi intrinsik merupakan semangat kerja yang mengakibatkan individu berpartisipasi dalam suatu semangat dari lubuk hati. Motivasi intrinsik ini guna mengoptimalkan karakter motivasi dalam manajemen wajib dahulu mencukupi apa yang diduga selaku kepuasan kerja.

Hasil riset Iriani (2010) memperlihatkan jika motivasi intrinsik berpengaruh positif kepada kinerja karyawan. begitu pula riset Prahiawan & Simbolon (2014) memperlihatkan jika motivasi intrinsik berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja karyawan.

3. Keterkaitan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2011:21), mengemukakan lingkungan kerja fisik ialah seluruh kondisi fisik didekat kawasan bekerja berpotensi pengaruhi karyawan. Sumartono serta Sugito (2004:146) dalam Eka *et al.*, (2016) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai situasi fisik di dekat kawasan bekerja, misalnya keamanan, ruang gerak, warna tembok, sirkulasi udara, ruang, dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik yang mengasyikkan sungguh berguna dalam menaikkan kinerja karyawan, akibatnya lingkungan kerja fisik dipandang bagus sekiranya saat tenaga kerja dapat memberikan partisipasi yang besar terhadap industri, bagus dengan cara langsung ataupun tidak langsung dalam kesuksesan perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang fit, aman serta nyaman bisa menaikkan produktivitas karyawan karena lingkungan kerja berkriteria tersebut bakal mendatangkan rasa senang dalam diri karyawan, sehingga karyawan akan betah di lingkungan kerja dan mengefektifkan penggunaan waktu di lingkungan kerja. Akibatnya, kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja fisik yang sedikit mengasyikkan bakal menciptakan tenaga kerja mempunyai prestasi yang menyusut serta waktu perolehan pekerjaan yang sudah diserahkan mampu berjalan tidak cocok dengan tujuan yang diserahkan maka perihal hasil sistem kerja yang diaplikasikan jadi tidak efisien serta efektif, kebalikannya lingkungan kerja fisik yang mengasyikkan bakal memberikan dampak yang positif kepada diri sendiri serta industri maka karyawan mendapatkan kebahagiaan hendak perolehan kinerjanya serta industri jua mendapatkan target industri yang berharap di capainya.

Menurut separuh riset, yakni Huda (2017), Mukti (2018) serta Hutami *et al.*, (2020) memperlihatkan jika lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini selaras dengan hasil riset Norianggono, dkk. (2014) serta Eka, *et al.*, (2016) yang memperlihatkan jika lingkungan kerja fisik berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja karyawan.

C. Hasil Penelitian yang Relevan Sebagai Rujukan Penelitian

Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Peneliti, Tahun	Judul Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara.	Gaya Motivasi Intrinsik (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y).	Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh motivasi signifikan antara motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 71%, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

				motivasi intrinsik yang baik dan didukung dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2	Taufiq, A (2016)	Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang.	Motivasi Intrinsik (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Kinerja Karyawan (Y).	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan disiplin kerja masing – masing berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPS Kabupaten Magelang. motivasi intrinsik juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan disiplin kerja.
3	Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan PT Rafa Topaz Utama di Jakarta.	Kepemimpinan Transformasional (X_1), Motivasi dan Lingkungan kerja Fisik (X_2), Kinerja Karyawan (Y).	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tranformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rafa Topaz Utama.
4	Sugiono, E., & Rachmawati, W (2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT semen	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Motivasi Ekstrinsik (X_3),	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan tranformasional, budaya organisasi, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

		padang, Jakarta Selatan	Kinerja Karyawan (Y).	dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang, Jakarta Selatan.
5	Rivai, A. (2020).	Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Kinerja Karyawan (Y).	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan.
6	Sopian, M. F., & Rismawati, R. (2022, November).	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik dan Disiplin terhadap Kinerja karyawan CV. Barokah Cikarang Selatan.	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Motivasi Intrinsik (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Kinerja Karyawan (Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Barokah Cikarang Selatan.
7	Soelton, M., & Yasinta, D. (2018).	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), Stres Kerja (X_3), Kinerja Pegawai (Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik berdasarkan uji parsial (uji t) setelah dilakukan analisis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

				Utara sedangkan Pengaruh Stres Berdasarkan uji parsial (uji t) berpengaruh negatif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara.
8	Efendi, S., Sugiono, E., & Masdaryanto, M. (2022).	Pengaruh motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai Direktorat Jendral Pajak Kanwil DJP Jakarta khusus KPP Badan dan Orang Asing.	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), Kinerja Karyawan (Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik terbukti, disiplin kerja, lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jendral Pajak Kanwil DJP Jakarta Khusus KPP Badan dan Orang Asing.
9	Suswarno, T. H. (2014).	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi Intrinsik (X_1), Kemampuan terhadap (X_2), Kinerja Karyawan (Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan.
10	Maulana, F.H (2015).	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang (Doctoral Dissertation, Brawijaya University).	Motivasi Intrinsik (X_1), Motivasi Ekstrinsik (X_2), Komitmen Organisasi (X_3), Kinerja Karyawan (Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang (Doctoral Dissertation, Brawijaya University)

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

11	Sugiono, E (2021).	A Study on the Effects of Leadership Style, Compensation, and Physical Work Environment on High School Economics Teachers in Subang Regency.	Leadership Style (X ₁), Compensation (X ₂), Physical Work Environment (X ₃), Teacher Work Motivation (Y).	Finally, leadership style, remuneration, and work environment all impact job motivation for high school economics teachers in Subang Regency at the same time, according to the findings.
12	S Efendi, E Sugiono, & Masdaryanto, M (2022)	Pengaruh motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui keuasan kerja pada pegawai direktorat jendral pajak kanwil DJP Jakarta khusus KPP Badan dan Orang Asing.	Motivasi Ekstrinsik (X ₁), Disiplin Kerja (X ₂), Lingkungan Kerja (X ₃), Terhadap Kinerja Pegawai(Y).	Motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerjaterbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
13	Suryadi, I & Efendi, S (2019).	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta.	Motivasi Intrinsik (X ₁), Kepuasan Kerja (X ₂), Budaya Organisasi (X ₃), Terhadap Biro Kepegawaian (Y).	Bahwa motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan budaya organisasisecara parsial berpengaruh positif dan signifikanterhadap kinerjapegawaiBiro Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta.
14	Sugiono, E (2022)	An Analysis Between Leadership Style, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Readiness To Change In Bureaucracy Reform: In The State Cyber and Password	Leadership Style(X ₁), Work Satisfaction (X ₂), Organization Commitment (X ₃), Work Motivation (X ₄), Terhadap Prepare/Readnes	This study proves that the variables of leadership style, job satisfaction and organizational commitment can increase work motivation. The variables of

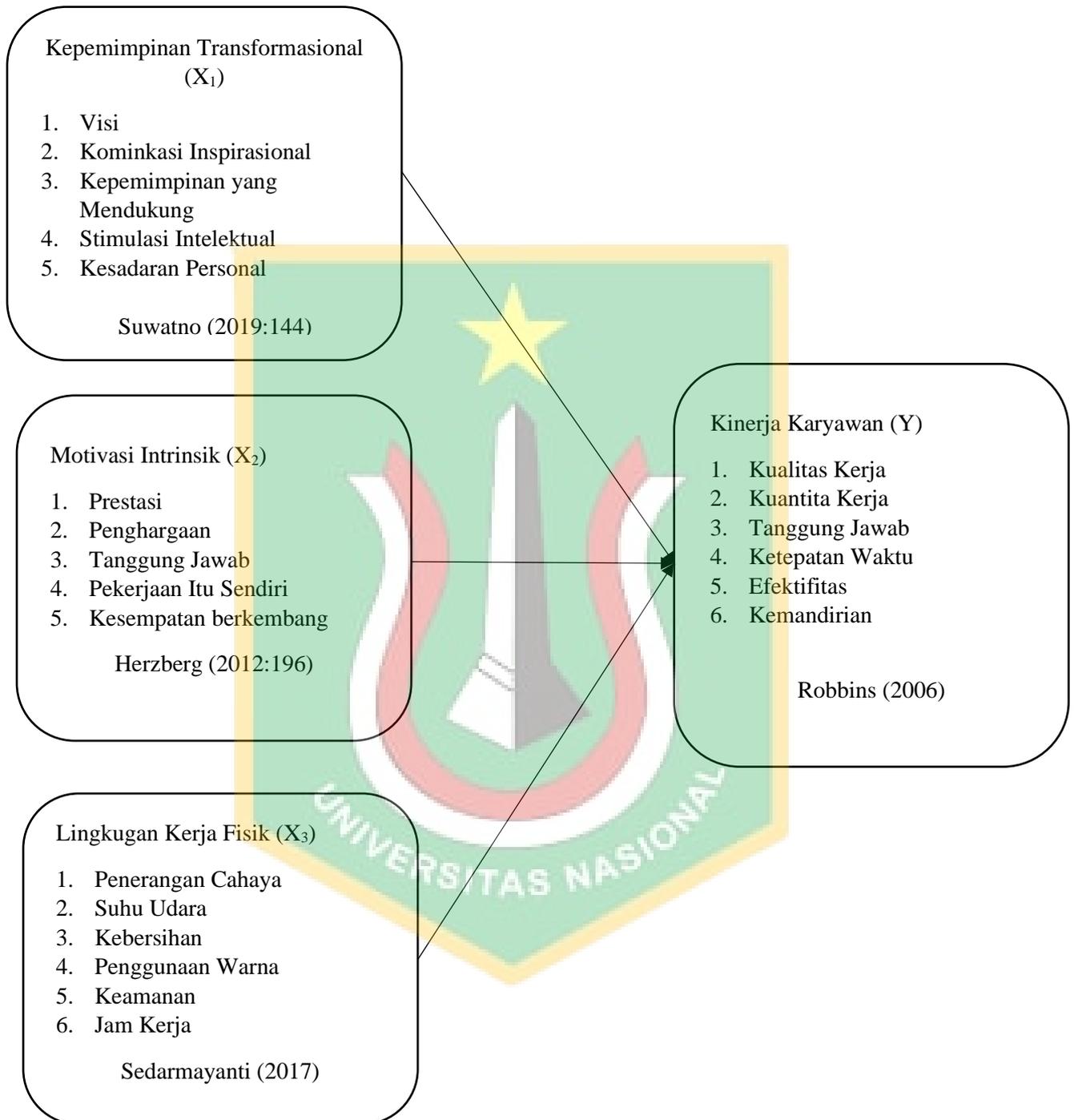
Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

		Agencies Through Work Motivation As An Intervening Variables.	s to Change(Y).	leadership style, job satisfaction, organizational commitment, and work motivation can increase readiness to change, respectively. The work motivation variable as a mediating or intervening variable has a partial mediation effect which is able to increase the influence of leadership style, job satisfaction, and organizational commitment, respectively, on readiness to change.
--	--	---	-----------------	---

Sumber: Data sudah diolah oleh peneliti (2023)

D. Kerangka Analisis

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka analisis dalam penelitian ini. Gambar 2.1 menunjukkan kerangka analisis pada penelitian ini:



Gambar 2. 1
Kerangka Analisis

E. Hipotesis

H₁ : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Prima Rasa Jakarta Timur

H₂ : Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Inti Prima Rasa Jakarta Timur

H₃ : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Prima Rasa Jakarta Timur

