

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan fungsi tenaga kerja agar efektif dan efisien, sebagaimana dijelaskan oleh Malayu S. P. Hasibuan dalam bukunya. Ini, pada gilirannya, membantu dalam realisasi tujuan perusahaan, para pekerja, dan masyarakat secara keseluruhan. (Barthos, 2012).

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagaimana didefinisikan oleh Gauzali, adalah untuk memastikan bahwa personel organisasi memiliki seperangkat keterampilan yang tepat untuk pekerjaan yang ada.

Sementara itu, menurut Edwin B. Flippo, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian akuisisi, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemecatan karyawan” dengan tujuan mewujudkan tujuan bisnis individu, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan. Dalam hal bisnis, karyawan, dan komunitas yang lebih besar, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tentang memanfaatkan sumber daya manusia sebaik-baiknya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisiensi dan efektivitas setinggi mungkin.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan kontribusi strategis, etis, dan sosial karyawan terhadap kesuksesan organisasi. tujuan manajemen sumberdaya mausia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Empat tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

a. Tujuan Sosial

Tujuan manajemen sumber daya manusia dari perspektif sosial adalah untuk membantu bisnis menjadi lebih sensitif terhadap masalah dan tuntutan masyarakat, sekaligus mengurangi potensi kerusakan yang dapat mereka lakukan. Korporasi memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mengatasi masalah sosial. Sebagai implikasinya, beberapa organisasi atau perusahaan, khususnya perusahaan-perusahaan besar menambahkan tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan mereka dan menghubungkan sumberdaya manusia pada hal-hal seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, serta menyelenggarakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial.

b. Tujuan Organisasional

Untuk membantu dalam pencapaian tujuan yang dinyatakan organisasi, tujuan resmi dikembangkan. Manajemen dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan efisiensi dengan membentuk apartemen sumber daya manusia.

- 1) Menyediakan staf yang terampil dan bermotivasi tinggi.
- 2) Memanfaatkan tenaga kerja secara efisien dan produktif.
- 3) Meningkatkan kualitas pekerjaan dengan memberikan karyawan kemungkinan untuk aktualisasi diri.
- 4) Memberikan kesempatan kerja yang adil, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta perlindungan hak-hak karyawan.
- 5) Mendistribusikan kebijakan tentang sumber daya manusia kepada semua karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengembangkan kekuatan anggota stafnya sambil memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam kesuksesan setiap organisasi. Rekrutmen serta pengolahan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsionalnya adalah untuk memastikan bahwa kontribusi departemen Sumber Daya Manusia terus memenuhi atau melampaui persyaratan

bisnis. Manajemen sumber daya manusia harus membantu dalam HRM yang lebih baik dengan berkonsultasi tentang cara melakukannya. Sumber daya manusia profesional semakin harus dapat bertindak sebagai penguji realitas ketika manajer lini menyarankan ide dan inisiatif baru, selain menyediakan program perekrutan dan pelatihan kerja.

d. Tujuan Individual

Tujuan anggota organisasi, baik secara individu maupun kolektif, dikenal sebagai tujuan individu. Produktivitas yang buruk, ketidakhadiran, dan bahkan sabotase dapat terjadi ketika karyawan tidak berada di halaman yang sama dengan bisnis mereka. Dalam kebanyakan kasus, pekerja bergantung pada majikan mereka untuk menegakkan standar moral dan etika mereka di tempat kerja. Ketika pekerja berhasil mencapai tujuan mereka sendiri, produktivitas meningkat. Akibatnya, inisiatif HRM harus bertujuan untuk mempromosikan keselarasan antara keahlian, minat, dan tanggung jawab pekerjaan pekerja.

Pada dasarnya kegiatan manajemen sumber daya manusia terdiri dari 5 kegiatan yaitu perencanaan (Planing), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), penganggaran (Budgeting) dan kontrol (controlling). Rangkaian kegiatan ini dilakukan melalui kegiatan pengambilan keputusan yang disalurkan melalui pemberian perintah untuk diwujudkan sebagai kegiatan yang disebut kerja atau bekerja.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Perencanaan

Tujuan perencanaan strategis adalah untuk mengatur sumber daya dengan cara yang paling baik melayani organisasi dan tujuannya. Rencana kepegawaian dibuat sebagai bagian dari proses perencanaan.

b. Pengorganisasian

Ketika sebuah perusahaan mengatur tenaga kerjanya, ia menciptakan struktur yang memfasilitasi kolaborasi produktif melalui garis tanggung jawab dan akuntabilitas yang jelas. Dengan kata lain, struktur hanyalah sarana untuk mencapai tujuan.

c. Pengarahan

Tujuan dari briefing adalah untuk membimbing semua pekerja ke arah yang benar sehingga mereka bersedia untuk bekerja sama dan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan, karyawannya, dan kebaikan yang lebih besar.

d. Pengendalian

Kontrol adalah proses memerintahkan pekerja untuk beroperasi sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang ditetapkan. Direncanakan untuk melakukan tindakan korektif dan memperbaiki strategi jika ditemukan perbedaan atau kesalahan.

f. Pengadaan

Perekrutan melalui pengadaan melibatkan langkah-langkah termasuk menyingkirkan kandidat yang tidak cocok, mempersempit kandidat terbaik, menempatkan mereka di posisi yang sesuai, dan memperkenalkan mereka pada budaya perusahaan. Beberapa item lagi termasuk dalam ruang lingkup pengadaan juga. (Bangun, 2012):

- 1) Menganalisis pekerjaan adalah metode untuk mempelajari lebih lanjut tentang pekerjaan itu. Dengan data ini, kebutuhan pekerjaan dan langkah-langkah yang diperlukan dapat ditetapkan.
- 2) Perencanaan sumber daya manusia adalah proses memprediksi dan memenuhi persyaratan kepegawaian organisasi. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses mengantisipasi permintaan masa depan untuk, dan pasokan, sumber daya manusia organisasi, baik dari dalam maupun luar perusahaan.
- 3) Ketika sebuah perusahaan memiliki lowongan untuk pekerjaan tertentu, rekrutmen dilakukan untuk mengisi posisi tersebut.
- 4) Pemilihan sumber daya manusia (SDM) dilakukan agar kebutuhan organisasi dipenuhi oleh tim pekerja yang kompeten dan antusias.
- 5) Penempatan sumber daya manusia adalah proses pemberian tugas kepada karyawan berdasarkan keterampilan dan kualifikasi mereka.

g. Pengembangan

Pelatihan dan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan.

h. Kompensasi

Istilah "kompensasi" mengacu pada manfaat moneter dan nonmonetary yang diberikan kepada pekerja oleh majikan mereka. Ini adalah konsep yang bagus dan adil untuk kompensasi. Demi diskusi ini, kami akan menggunakan istilah "adil" dan "layak" untuk merujuk pada kompensasi yang konsisten secara internal dan eksternal dan yang didasarkan pada kinerja pekerja.

i. Pengintegrasian

Mengintegrasikan berarti menyatukan, dengan cara yang menguntungkan kedua belah pihak, tujuan perusahaan dan persyaratan personelnnya.

Menurut Bangun (2012), Pengintegrasian mencakup beberapa hal lain di antaranya:

- 1) Motivasi di tempat kerja, atau bujukan untuk bekerja yang menuntun orang untuk benar-benar melakukan pekerjaan mereka, sangat penting.
- 2) Kepuasan dalam pekerjaan seseorang mengacu pada cara seseorang memandang pekerjaannya. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan kapasitas untuk memotivasi orang lain, baik secara individu maupun kolektif, menuju tujuan bersama.

j. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah setiap tindakan yang diambil untuk menjaga pekerja dalam kesehatan, mentalitas, dan loyalitas yang cukup baik untuk berkomitmen untuk tetap bekerja sampai pensiun. Pedoman untuk konsistensi internal dan eksternal dan program kesejahteraan yang disesuaikan dengan kebutuhan mayoritas staf dan fakultas memungkinkan pemeliharaan yang efektif.

k. Kedisiplinan

Karena sangat sulit untuk mencapai tujuan seseorang tanpa pengendalian diri yang memadai, penekanan MSDM pada disiplin mungkin adalah tujuan yang paling vital. Penerimaan dan kepatuhan terhadap standar sosial dan kelembagaan adalah apa yang kami maksud dengan keragaman.

1. Pemberhentian

Pemberhentian ialah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh kemauan karyawan, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pensiun serta sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang - Undang No. 12 tahun 1964.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2001) menyebutkan bahwa Kinerja kerja diukur dalam hal output (apa yang diharapkan dilakukan karyawan) dan input (seberapa baik mereka mampu melakukan pekerjaan mereka) (bagaimana seseorang mencapainya).

Kemudian Robbins (2008) Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dihasilkan seseorang di tempat kerja sehubungan dengan standar yang ditetapkan. Lalu Mangkunegara (2005:67) Kinerja seorang karyawan adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dia lakukan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, karena mereka melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepada mereka. Sementara itu Rivai (2009) Istilah "kinerja" mengacu pada kecenderungan individu atau tim untuk melakukan dan menyempurnakan suatu kegiatan sesuai dengan kewajiban mereka dan memberikan hasil yang diinginkan. Menurut definisi yang disajikan di atas, kinerja adalah hasil akhir dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam rangka melepaskan tanggung jawab mereka sebagaimana ditetapkan oleh organisasi, dengan hasil akhir dikalibrasi ke hasil kerja yang diharapkan dari organisasi melalui kriteria atau standar kinerja karyawan yang ditetapkan oleh bisnis.

2. Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja karyawan menurut Rivai (2009):

- a. Meningkatkan produktivitas di kalangan pekerja memiliki efek positif pada kualitas dan kuantitas.

- b. Dengan menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang dialokasikan, pekerja dihadapkan pada informasi baru yang akan membantu mereka mengatasi tantangan rumit dengan cara yang dapat dikelola.
- c. Memfasilitasi komunikasi dan kerja sama yang lebih baik di antara pekerja di tempat kerja.

3. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor (Gibson et al., 2017), antara lain:

- a. Aspek individu, termasuk bakat dan keterampilan mental dan fisik, sejarah (pengalaman, keluarga, dll.), Dan demografi (usia, asal, dll.).
- b. Sumber daya, kepemimpinan, insentif (gaji), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan adalah variabel organisasi.
- c. Persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi adalah aspek psikologis.

Karyawan perlu menunjukkan kinerja yang produktif, yang mengharuskan mereka memiliki sifat pribadi yang produktif. Menurut Sedarmayanti (2001), ini adalah kualitas yang harus dipupuk pada pekerja jika ingin mencapai potensi penuhnya. Berikut adalah beberapa sifat yang mendefinisikan orang yang produktif:

- a. Kepercayaan Diri
- b. Rasa Tanggung Jawab
- c. Rasa Cinta Terhadap Pekerjaan
- d. Pandangan Ke depan
- e. Mampu menyelesaikan persoalan
- f. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
- g. Member kontribusi yang positif terhadap lingkungan
- h. Kekuatan untuk menunjukkan potensi seseorang.

4. Penilaian Kinerja Karyawan

“Penilaian kinerja adalah sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan”,

hal ini dikemukakan Mathis & Jackson (2012:387). Pentingnya melakukan penilaian kinerja kepada karyawan agar kepemimpinan mengetahui seberapa mampu karyawan melakukan pekerjaannya sehingga pimpinan perusahaan dapat memberikan pertimbangan dalam menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Penilaian kinerja ini juga dapat dipertimbangkan oleh kepemimpinan dalam memberikan kenaikan gaji sehingga memberikan keadilan bagi karyawan. Dengan mengetahui kemampuan kinerja karyawan yang berada di bawah standar yang ditetapkan, pimpinan perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk ingin lebih aktif belajar guna meningkatkan diri.

Penilaian kinerja didalam sebuah perusahaan memiliki beberapa pihak-pihak yang terlibat, yaitu:

a. Atasan langsung

Segera setelah karyawan menyelesaikan tugasnya, atasan langsung harus terlibat dalam mengevaluasi kinerja bawahannya. Jika terdapat masalah dengan kinerja karyawan yang tidak memenuhi standar yang diharapkan, maka tanggung jawab untuk hasil kerja yang tidak memuaskan tersebut akan jatuh pada atasan langsung. Oleh karena itu, seorang atasan harus memberikan perhatian yang cukup terhadap kinerja bawahannya, dan memastikan bahwa karyawan mampu memenuhi standar yang telah ditetapkan. Sukses atau tidaknya proyek atau tugas yang diberikan kepada karyawan, tanggung jawabnya tetap terletak pada pimpinan perusahaan.

b. Rekan kerja

Kerjasama yang baik antara rekan kerja sangat penting dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Saling berkoordinasi dalam tugas-tugas yang diberikan dapat membantu mempermudah proses pekerjaan dan mencegah terjadinya duplikasi tugas. Selain itu, melakukan penilaian kerja yang konstruktif dan terbuka antara rekan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Dengan membangun suasana kerja yang positif dan saling memberi umpan balik yang membangun, tim dapat bekerja secara harmonis dan mencapai hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi setiap anggota tim untuk saling mendukung dan bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan tugas mereka.

c. Pengevaluasian diri sendiri

Karyawan yang mampu melakukan penilaian diri akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kemampuan dan keterampilan mereka. Dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan mereka, karyawan dapat mengevaluasi sejauh mana kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Jika terdapat kekurangan dalam diri sendiri, penilaian diri dapat berfungsi sebagai motivasi untuk memperbaiki diri dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Selain itu, melakukan penilaian diri secara teratur dapat membantu karyawan mengukur kemajuan mereka seiring waktu dan memperbaiki tindakan mereka jika diperlukan. Dalam keseluruhan, penilaian diri dapat menjadi alat yang efektif bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan mereka, memotivasi diri mereka sendiri, dan meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaan.

d. Bawahan langsung

Mendapatkan umpan balik dari bawahan adalah hal yang penting bagi seorang atasan atau manajer. Penilaian yang diberikan oleh bawahan dapat memberikan wawasan tambahan tentang bagaimana atasan bekerja dan memimpin tim, serta memberikan informasi tentang kekuatan dan kelemahan atasan tersebut. Dengan memperoleh penilaian dari sudut pandang bawahan, atasan dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan atau perubahan yang perlu dilakukan dalam gaya kepemimpinan mereka. Selain itu, informasi yang diperoleh dari penilaian bawahan dapat membantu atasan menempatkan diri mereka dengan lebih tepat dalam berinteraksi dengan bawahan dan membangun hubungan kerja yang lebih baik. Dalam keseluruhan, penilaian bawahan dapat memberikan manfaat bagi atasan atau manajer dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka dan membangun lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

5. Indikator Kinerja Karyawan

Penggunaan tolok ukur kinerja yang objektif dan akurat merupakan cara yang efektif untuk memberikan penilaian yang tidak memihak atas kontribusi karyawan. Dengan menggunakan tolok ukur ini, karyawan dapat melihat secara langsung bagaimana mereka berkinerja dibandingkan dengan rekan-rekan mereka.

Selain itu, tolok ukur yang jelas dan terukur dapat membantu memudahkan evaluasi kinerja staf dan memastikan bahwa penilaian yang diberikan tepat dan adil. Namun, dalam mengembangkan tolok ukur kinerja, perlu mempertimbangkan sejumlah faktor, seperti jenis pekerjaan, kinerja sebelumnya, dan tujuan pekerjaan yang harus dicapai. lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001) berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”, mengemukakan indikator kinerja sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah ukuran dari tingkat kinerja karyawan dalam memenuhi persyaratan dan standar kerja yang ketat. Kinerja yang baik dalam hal kualitas kerja mencakup kesiapan karyawan untuk menghadapi tantangan pekerjaan, serta kemampuan untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan industri. Dalam jangka panjang, kinerja yang baik dalam hal kualitas kerja dapat memberikan manfaat bagi organisasi, seperti kemajuan dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam hal kualitas kerja dapat membantu organisasi dalam memenuhi persyaratan pasar dan meningkatkan reputasi mereka di mata pelanggan.

b. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)

Konsistensi antara waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan estimasi waktu yang dibutuhkan adalah hal yang penting untuk dijaga dalam pengelolaan waktu. Melakukan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan adalah suatu keharusan untuk menghindari keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Hal ini akan membantu memastikan bahwa semua tugas yang diemban dapat diselesaikan dengan tepat waktu, sehingga tidak mengganggu jadwal kerja dan meminimalkan kemungkinan terjadinya keterlambatan dalam tugas-tugas berikutnya.

c. Inisiatif (*Initiative*)

Kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam memenuhi komitmen adalah kualitas yang penting dalam sebuah organisasi. Seorang pekerja atau bawahan yang mampu mengambil inisiatif akan dapat bekerja secara mandiri dan tidak membutuhkan pengawasan terus-menerus dari atasan dalam melakukan tugasnya. Hal ini akan membantu mempercepat penyelesaian tugas serta memudahkan proses

kerja, karena atasan dapat memfokuskan perhatiannya pada hal-hal yang lebih penting.

d. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan merupakan salah satu karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja dalam pekerjaan. Namun, kemampuan ini dapat diganggu atau diperbaiki melalui pendidikan dan pelatihan yang tepat. Pendidikan dan pelatihan adalah investasi penting bagi setiap organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnisnya.

e. Komunikasi (*Communication*)

Penulis menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penting di mana pemimpin dapat terhubung dengan bawahan mereka dan memberikan saran serta perspektif dalam menghadapi situasi. Dengan terciptanya hubungan yang terbuka antara pekerja dan manajer, maka kolaborasi akan meningkat dan lingkungan kerja menjadi lebih positif.

Penulis juga menyatakan bahwa untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang diinginkan, perusahaan harus berfokus pada beberapa faktor, seperti kualitas pekerjaan karyawan, ketepatan waktu, inisiatif, kompetensi, dan komunikasi mereka. Selain itu, penulis menyoroti bahwa kemampuan karyawan dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan yang tepat.

C. Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Simamora et al. (2016) menyatakan bahwa Segala sesuatu di tempat kerja yang berpengaruh pada pekerja yang melakukan pekerjaannya dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Ketika kita berbicara tentang lingkungan kerja fisik pekerja, kita berbicara tentang segala sesuatu yang orang tersebut temui di dunia nyata yang memiliki pengaruh apa pun pada tugas tersebut.

Menurut Sedermayanti (2017) “Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.”

Mengingat hal di atas, kita dapat mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai jumlah total dari faktor-faktor eksternal pekerja yang berdampak pada

kinerja kewajiban pekerjaannya. Masalah tempat kerja serius, dan dalam situasi ini, sangat penting untuk mengontrol kondisi di mana karyawan melakukan tugas mereka.

2. Jenis – jenis Lingkungan Kerja Fisik

Berikut beberapa jenis lingkungan kerja fisik yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2012) yaitu:

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Pencahayaan memainkan peran penting dalam memastikan keselamatan dan efisiensi tempat kerja.

b. Kebisingan di Tempat Kerja

Karena bekerja secara efektif mengharuskan seseorang untuk memusatkan perhatian mereka, tampaknya beralasan bahwa lingkungan kerja yang tenang akan menghasilkan produktivitas yang lebih besar.

c. Dekorasi Tempat Kerja

Ketika datang ke hasil tempat kerja, dekorasi terkait dengan tidak hanya tata letak warna yang sesuai tetapi juga bagaimana mengatur tata letak, tata letak warna, peralatan, dan lain-lain.

d. Musik di Tempat Kerja

Karyawan dapat bersemangat dan termotivasi untuk bekerja dengan mendengarkan musik dengan nada lembut yang sesuai dengan lingkungan, waktu, dan lokasi. Musik yang mengganggu mungkin membuat sulit untuk fokus pada tugas yang ada.

e. Keamanan di Tempat Kerja

Antara lain, Unit Keamanan (SATPAM) dapat digunakan untuk menjaga keamanan kantor.

3. Indikator Lingkungan Kerja fisik

Dari penjelasan teori di atas, menggunakan indikator untuk mengetahui lingkungan kerja fisik karyawan. Indikator yang dimaksud adalah:

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Penerangan atau pencahayaan yang memadai sangat penting dalam lingkungan kerja karena dapat memberikan manfaat bagi karyawan, seperti keselamatan dan kelancaran kerja. Pencahayaan yang cukup akan memudahkan karyawan untuk melihat lingkungan sekitarnya, mencegah kecelakaan atau cedera yang disebabkan oleh ketidakmampuan melihat dengan jelas, dan membantu mengurangi kelelahan mata.

b. Kebisingan di Tempat Kerja

Konsentrasi adalah hal yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan tepat waktu. Oleh karena itu, kebisingan yang tinggi di lingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi karyawan dan menyebabkan produktivitas kerja menurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan tingkat kebisingan di lingkungan kerja dan mengambil tindakan untuk mengurangi kebisingan yang tidak perlu, seperti dengan menggunakan alat pengurang kebisingan atau merancang ruangan yang dirancang untuk mengurangi suara bising. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktivitas kerja dapat meningkat.

c. Dekorasi Tempat Kerja

Dekorasi dalam lingkungan kerja melibatkan pengaturan dan penataan yang baik dari berbagai unsur, seperti tata letak, tata warna, peralatan, dan sebagainya, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan efisien. Selain memberikan hasil visual yang menarik, dekorasi yang tepat juga dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

d. Musik di Tempat Kerja

Kehadiran musik di tempat kerja dapat berdampak pada produktivitas karyawan tergantung pada suasana, waktu, dan tempat di mana musik tersebut dimainkan. Musik dengan nada lembut yang sesuai dengan kondisi tempat kerja dapat membantu meningkatkan motivasi dan konsentrasi karyawan dalam bekerja. Namun, kehadiran musik yang tidak sesuai atau tidak pada tempatnya dapat mengganggu konsentrasi karyawan dan berdampak negatif pada produktivitas mereka.

e. Keamanan di Tempat Kerja

Satuan Satuan Pengamanan (SATPAM) dapat membantu menjaga keamanan di tempat kerja. Tugas utama SATPAM adalah untuk menjaga keamanan dan ketertiban di area yang ditugaskan, seperti gedung kantor, pabrik, atau area parkir. SATPAM dapat membantu mengontrol akses masuk dan keluar dari area tertentu, memantau kegiatan yang mencurigakan, dan memberikan peringatan atau tindakan yang sesuai jika terjadi situasi yang mengancam keamanan.

D. Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan menurut Terry (dalam (Thoha, 2003) adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Pemimpin transformasional memiliki karakteristik: kharisma (memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, memperoleh respek dan kepercayaan), inspirasi (mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan lambang-lambang untuk memfokuskan upaya, mengungkapkan maksud-maksud penting dalam cara yang sederhana, rangsangan intelektual (menggalakkan kecerdasan, rasionalitas dan pemecahan masalah yang teliti), dan pertimbangan yang diindividualkan (memberikan perhatian pribadi, memperlakukan tiap karyawan secara individual, melatih dan menasehati bawahannya).

Denny Setiawan dalam Sulastri (2015), Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang mampu membawa perubahan nyata dalam diri setiap individu dan/atau seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Menurut Jahidi & Hafid (2017), Kepemimpinan Transformasional berhubungan dengan bawahan dan kepuasan kerja, sehingga pemimpin dan bawahan menyadari tujuan bersamadan nilai-nilai yang sangat penting dalam membangun komitmen. Semua itu jelas sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Robbins & Timothy (2018) menyatakan, pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi dan mampu memberikan pengaruh yang luar

biasa bagi pengikutnya. Mereka memperhatikan kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran pengikutnya akan masalah yang ada dengan membantu orang lain melihat masalah lama dengan cara baru, dan mampu menyenangkan dan menginspirasi pengikutnya untuk bekerja keras mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan Transformasional merupakan teori yang dihasilkan Bass & Ronald (2006) yang dibangun atas gagasan awal Burns (1978). Menurut Bass & Ronald (2006), tingkat transformasi seorang pemimpin diukur dengan hubungan antara pengaruh pemimpin terhadap bawahan. Efek dari pemimpin transformasional yang dirasakan meliputi kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat yang dimiliki bawahan terhadap pemimpin. Bawahan juga termotivasi untuk melakukan lebih dari yang mereka harapkan.

Bass dan Avolio dalam Setiana (2015), mengemukakan 4 dimensi Kepemimpinan Transformasional yang dikenal dengan konsep “4I” pada tahun 1994. Kepemimpinan Transformasional terdiri dari dua golongan kata yaitu, kepemimpinan yang memiliki arti sebagai seseorang yang mengarahkan dan mengoordinasikan, juga transformasional yang berasal dari kata to transform yang berarti merubah satu ke bentuk yang lain. Sehingga diartikan Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang harus mampu untuk mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata. Dimensi kepemimpinan menurut Bass dan Avolio ialah:

- a. Untuk memberikan pengaruh yang diidealkan, seorang pemimpin harus memberikan contoh positif yang dapat ditiru oleh para pengikutnya.
- b. Pemimpin harus mampu menginspirasi tim mereka untuk bertindak dengan menetapkan tujuan yang menantang namun dapat dicapai.
- c. Melalui simulasi intelektual, seorang pemimpin dapat menginspirasi timnya untuk berpikir kreatif dan menghasilkan solusi baru untuk masalah sambil juga memberikan perspektif baru tentang bagaimana meningkatkan proses yang ada.
- d. Pemimpin yang mempraktikkan pertimbangan individual selaras dengan kekhawatiran staf dan menyadari persyaratan khusus mereka.

Seluruh dimensi tersebut jika dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan. Pemimpin diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi dan menstimulasi ide kreatif, memperhatikan karyawan dan kebutuhan khususnya, juga bisa menjadi pemimpin yang bersifat mengayomi serta seorang yang dapat dihormati oleh seluruh karyawannya.

Dari penjelasan di atas, dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan Transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki karismatik yang dapat menjadi teladan, selalu berperan untuk memotivasi dan menginspirasi bawahan, menjadikan bawahan sebagai partner kerja bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mampu memperlakukan bawahan sesuai dengan kompetensi masing-masing.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional terbagi ke dalam tiga bagian, yaitu orientasi tugas, orientasi hubungan, dan kekuasaan jabatan Mamik (2010) dalam Apriyanto & Satrio (2015). Secara jelas hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Orientasi tugas, jika dalam suatu organisasi berada dalam situasi dimana tugas-tugas telah dirumuskan secara rinci dan jelas, maka gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Sebaliknya, jika tugas-tugas bawahan kurang terstruktur, maka gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan antar manusia tepat diterapkan.
- b. Orientasi hubungan, suatu sikap dimana seorang pemimpin harus berperilaku yang dapat dicontoh oleh pegawai. Karena jika hubungan pemimpin ke pegawai baik, maka pemimpin akan lebih mudah menanamkan pengaruh dan kekuasaan dari pada jika hubungan tersebut tidak baik. Situasi baik atau tidaknya ini mempengaruhi pemimpin dalam menentukan gaya kepemimpinan yang relevan dengan situasi tersebut.

- c. Kekuasaan jabatan, pada indikator ini posisi mengacu pada derajat dengan mana pemimpin mempunyai kekuatan formal dan aktual untuk mempengaruhi orang lain dalam menjalankan tugas sehari-hari.

3. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins & Timothy (2018), terdapat empat indikator Kepemimpinan Transformasional, yaitu:

- a. Pengaruh Ideal/Kharismatik (Idealized Influence)
Yaitu memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
- b. Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation)
Yaitu mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana.
- c. Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)
Yaitu menunjukkan inteligensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. Pertimbangan Individual (Individualized Consideration)
Yaitu menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

E. Kompensasi Finansial

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu unsur motivasi karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. Masalah kompensasi bukan hanya menjadi penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja pada karyawan.

Menurut Sastrohadwiryo (2012) kompensasi hanyalah kompensasi atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja karena pekerja tersebut telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi merupakan suatu biaya yang dikeluarkan perusahaan agar memperoleh imbalan berupa prestasi kerja karyawan (Sofyandi, 2008). Menurut Panggabean (2000) dalam Sutrisno (2015), kompensasi adalah setiap penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawannya sebagai balas jasa atas kontribusi mereka.

Simamora (2014) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan finansial, jasa dan tunjangan yang diterima karyawan terkait hubungan kepegawaiannya. Menurut Simamora (2014), kompensasi merupakan apa yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusinya kepada organisasi.

2. Pengertian Kompensasi Finansial

kompensasi finansial merupakan salah satu faktor yang penting dalam memotivasi karyawan. Karyawan bekerja untuk memperoleh penghasilan dan keuntungan finansial yang memadai. Kompensasi finansial yang tepat dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta membantu perusahaan mempertahankan dan merekrut karyawan yang berkualitas. Kompensasi finansial tidak langsung meliputi manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, cuti tahunan, pensiun, dan fasilitas lainnya yang dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan dan motivasi mereka. Dalam survey yang dilakukan oleh society for Humam Resource Management, pendorong utama karyawan adalah bayaran. Semua tunjangan moneter di luar gaji dan tip dianggap sebagai kompensasi moneter tidak langsung. Beberapa contoh kompensasi moneter tidak langsung termasuk jaminan sosial, gaji sakit, dan cuti berbayar.

Menurut Mondy (2016) Kompensasi finansial atau penghargaan finansial memang mencakup pembayaran gaji, namun tidak hanya itu. Kompensasi finansial juga mencakup tunjangan, bonus, jaminan asuransi, pembagian keuntungan, dan program pensiun. Kompensasi finansial dapat berupa bentuk-bentuk pembayaran finansial lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja mereka. Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung serta tidak langsung. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk

membayarnya (Rizal, 2014). Kompensasi moneter langsung, seperti gaji, upah, bonus, atau keuntungan moneter lainnya, dikenal sebagai kompensasi finansial. (Kadarisman, 2012:88).

3. Jenis – jenis Kompensasi Finansial

Menurut Simamora (2014), kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu sebagai berikut:

a. Kompensasi Langsung

Pembayaran tunai seperti gaji, upah, dan bonus adalah contoh kompensasi finansial langsung.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Semua insentif moneter yang berada di luar lingkup remunerasi langsung (seperti program perlindungan) dianggap sebagai kompensasi finansial tidak langsung (asuransi kesehatan, jiwa serta tanaga kerja serta pensiun), bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas (kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir).

4. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin (2010), pemberian kompensasi memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Mengalokasikan sumber daya manusia secara efisien.
- b. Menggunakan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif
- c. Mendorong stabilitas organisasi dan pertumbuhan ekonomi

Menurut Notoadmodjo (1992) dalam Sutrisno (2015), kompensasi memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Mengakui dan Menghargai Upaya Karyawan Salah satu cara di mana perusahaan dapat menunjukkan rasa terima kasihnya kepada karyawannya adalah dengan menawarkan gaji yang kompetitif yang akan mendorong karyawan tersebut untuk berperilaku dan berprestasi sesuai dengan keinginan perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.
- b. Menjamin kesetaraan Ketika pekerja dibayar secara adil sehubungan dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan hasil yang mereka hasilkan, itu

menunjukkan bahwa perusahaan menghargai mereka dan kontribusi mereka.

- c. Menjaga Pekerja yang Baik Ketika pekerja puas dengan gaji mereka, mereka lebih cenderung untuk tetap bersama perusahaan dalam jangka panjang. Ini akan mencegah karyawan meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- d. Mendapatkan Karyawan Berkualitas Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak karyawan potensial, sehingga memberikan lebih banyak peluang bagi perusahaan untuk memilih karyawan terbaik.
- e. Pengendalian Biaya Sistem kompensasi yang baik akan mengurangi intensitas perekrutan oleh perusahaan karena sistem tersebut akan mencegah karyawan meninggalkan pekerjaan untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- f. Menjaga Kepatuhan Terhadap Hukum Pemerintah membutuhkan sistem kompensasi yang adil dan merata. Bisnis yang handal juga harus memiliki sistem administrasi kompensasi yang handal.

5. Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Ardana et al. (2012) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terdiri dari:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan
- d. Produktivitas kerja karyawan
- e. Pemerintahan melalui UU dan Keppres
- f. Biaya hidup
- g. Jabatan karyawan
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja
- i. Kondisi perekonomian nasional
- j. Jenis dan sifat pekerjaan.

6. Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Simamora (2014), kompensasi finansial dapat diukur dengan indikator berikut ini :

- a. Sebagai imbalan atas kerja keras dan dedikasi, sebagian besar perusahaan memberi kompensasi kepada pekerja mereka setiap bulan atau dua bulanan dengan gaji.
- b. Insentif adalah fasilitas tambahan di atas gaji reguler yang dimaksudkan untuk memacu pekerja menuju produktivitas yang lebih besar. Komisi dan insentif, misalnya, dapat diubah sesuai dengan produktivitas, penjualan, dan profitabilitas.
- c. Bantuan berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan berbayar, dan program tabungan pensiun adalah contoh manfaatnya.
- d. Fasilitas tempat kerja, seperti armada mobil bisnis, adalah contoh fasilitas.

F. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan

Kondisi lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2013), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Terciptanya lingkungan kerja fisik yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dari hasil Penelitian (Sugiono & Pratista, 2019) membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rifa Topaz Utama. Perusahaan diharapkan dapat senantiasa meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisiknya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Devit Ardi Kustantona dan Titik Desi Harsoyo (Kustanto & Harsoyo, 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin karyawan berada dilingkungan kerja yang nyaman dan baik maka karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap merasa nyaman

dengan lingkungan kerja di perusahaan, dengan memberikan dukungan kelengkapan fasilitas yang diterima karyawan untuk menunjang pekerjaan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan

Dalam rangka mencapai kinerja yang optimal, diperlukan penggunaan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh para pengikut atau perusahaan. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi tindakan bawahan agar mereka bersedia bekerja sama dan bekerja secara efektif guna mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan, 2014).

Pemimpin transformasional yang efektif adalah mereka yang membantu meningkatkan kebutuhan bawahan dalam mencapai tujuan yang diinginkan serta memfasilitasi pencapaian aktualisasi diri. Dalam upaya mencapai tingkat kedewasaan moral yang lebih tinggi, pemimpin transformasional membantu bawahan untuk melepaskan kepentingan pribadi mereka demi kepentingan kelompok, organisasi, dan masyarakat. (Bass dan Avolio 1994, dalam Junaidi, 2013).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanjiwani & Suana (2016) mengindikasikan bahwa terdapat hubungan antara tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada Bagus Hayden Hotel. Secara simultan, ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh manajemen hotel, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan secara keseluruhan.

(Sugiono & Pratista, 2019) mengemukakan bahwa pemberian kesempatan yang lebih banyak kepada karyawan untuk berkreasi akan menyebabkan karyawan tersebut menjadi lebih mampu untuk menciptakan dan mengembangkan gagasannya untuk kepentingan perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan tersebut. Akibatnya, kinerja karyawan tersebut pun akan mengalami peningkatan. Dari hasil penelitian

yang dilakukan oleh Mondiani (2012) Menurut temuan, variabel kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel kepemimpinan transformasional sebesar 14,5%, oleh variabel kompensasi sebesar 14,9%, dan oleh kedua variabel bersama-sama sebesar 29,7% (koefisien determinasi).

3. Pengaruh Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Lenni (2014) dan Sari et al. (2016) menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Luthans (2006:243) menyatakan bahwa pembayaran yang sesuai merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi finansial yang sesuai akan menimbulkan kepuasan kerja di dalam diri karyawan, sehingga memotivasi karyawan tersebut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sesuai standar serta target perusahaan.

(Aspita & Sugiono, 2019) mengemukakan bahwa bahwa semakin baik sistem kompensasi finansial di dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dari perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan sistem kompensasi finansial yang baik akan memicu timbulnya kepuasan kerja bagi karyawan, dimana kepuasan kerja tersebut akan mendorong karyawan untuk terus berkinerja dengan baik.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Devit Ardi Kustantoa dan Titik Desi Harsoyo (Kustanto & Harsoyo, 2019) menunjukkan bahwa kompensasi yang sesuai yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak positif bagi perusahaan. Karyawan lebih cenderung memberikan segalanya untuk organisasi mereka jika mereka dibayar secara adil sehubungan dengan kontribusi mereka. Sehingga karyawan akan berusaha mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya di perusahaan.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian ini, penulis menggunakan beberapa referensi penelitian terdahulu sebagai dasar dan acuan dalam penyusunan penelitian. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh

Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial. Berikut penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	I Dewa Gede Ngurah Eka Tvam Vijaya dan A.A. Ayu Sriathi (Tvam & Sriathi, 2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Cok Konfeksi Denpasar	X1= Kepemimpinan Transformasional X2 = Lingkungan Kerja Fisik X3 = Kompensasi Y= Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Transformasional, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar.
2	Sigit Sanjaya (Sanjaya, 2018b)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan BUMN Di Kota Padang (Sanjaya, 2018a)	X1 = Kepemimpinan Transformasional X2 = Kompensasi Y= Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
3	I Wayan Juliama dan Desak Gde Sayang Adnyani (Gde & Adnyani, 2017)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV. Bangun Cipta Artha Badung	X1 = Kompensasi Finansial Y= Kinerja Karyawan	Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Bangun Cipta Artha Badung dilihat dari hasil analisis thitung kompensasi finansial sebesar 12,307 sedangkan ttabel sebesar 1,658.
4	Andina Wulandevy dan Alini	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap	X1 = Lingkungan Kerja Fisik	Berdasarkan hasil penelitian Lingkungan kerja

Lanjutan tabel 2.1

	Gilang, S.H., M.M (Wulandevy & Gilang, 2018)	Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank BPR Gegecik Kabupaten Cirebon	Y = Kinerja Karyawan	fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,5%.
5	Fajar Rahadian Program (Rahadian, 2020)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Bandung	X1 = Kompensasi Finansial Y = Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.
6	Syukron Sazly dan Yolanda Ardiani (Sazly & Ardiani, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat	X1 = Kepemimpinan Transformasional Y = Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tersebut mempengaruhi para bawahannya sebesar 34,4%.
7	Raka Dwiman Hudiya dan Aditya Wardhana (Hudiya & Wardhana, 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gita Bawana Musik Course Bandung	X1 = Lingkungan Kerja Fisik Y = Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Gita Bawana Music Course Bandung.
8	Tini Supartini (Supartini, 2017)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Bandung	X1 = Kepemimpinan Transformasional X2 = Motivasi Kerja X3 = Kompetensi Y = Kinerja Karyawan	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Bandung termasuk cukup signifikan.
9	Suryani, SE., M.Si (Suryani	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan	X1 = Kompensasi Finansial	Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh

Lanjutan tabel 2.1

	& Ningsih, 2019)	Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perbankan Di Tembilahan	X2 = Kompensasi Non Finansial Y = Kinerja Karyawan	terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung > ttabel yaitu 3,799 > 2,036 (df = 32, α = 5%) dengan tingkat signifikan < 0,05 yaitu sebesar 0,001 maka Ho ditolak dan Ha diterima.
10	Indah Choirun Nisa, Rooswidjani dan Yuntawati Fristin (Nisa et al., 2019)	Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	X1 = Komunikasi X2 = Lingkungan Kerja Fisik Y = Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan, Secara simultan (bersama-sama) Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
11	Edi Sugiono dan Widia Rachmawati (Sugiono & Rachmawati, 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Jakarta Selatan	X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional X2 = Budaya Organisasi X3 = Motivasi Ekstrinsik Y = Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan Transformasional, budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	Edi Sugiono dan Ranga Mangara Pratista (Sugiono & Pratista, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT	X1 = Kepemimpinan Transformasional X2 = Motivasi X3 = Lingkungan Kerja Fisik Y = Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial

Lanjutan tabel 2.1

		Rafa Topaz Utama Di Jakarta		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rafa Topaz Utama. Kata.
13	Merlina Aspita dan Edi Sugiono (Aspita & Sugiono, 2019)	Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot	X1 = Jenjang Karir X2 = Kompensasi Finansial X3 = Status Karyawan Y = Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenjang karir, kompensasi finansial dan status karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot.
14	Edi Sigiono, Muhamad Febriyadi, dan Rio Mattajang (Sugiono, Febriyadi, et al., 2022)	The Effect Of Compensation, Transformational Leadership Style, Intrinsic Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction In The Customer Satisfaction Management Division Pt. Bukalapak.Com Tbk	X1 = Compensation X2 = Transformational Leadership Style X3 = Intrinsic Motivation Y1 = Employee Performance Y2 = Job Satisfaction	The results of this study indicate that compensation has a negative and insignificant effect on job satisfaction, transformational leadership style and intrinsic motivation have a positive and significant effect on job satisfaction. Compensation has a positive and insignificant effect on employee performance, transformational leadership style has a negative and significant effect on employee performance, intrinsic motivation and job satisfaction have a positive and

Lanjutan tabel 2.1

				significant effect on employee performance. Compensation has a negative and insignificant effect on Employee Performance through Job Satisfaction, Transformational Leadership Style has a positive and insignificant effect on Employee Performance through Job Satisfaction, Intrinsic Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance through Job Satisfaction.
15	(Efendi et al., 2022)	Pengaruh motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai Direktorat Jenderal pajak kanwil DJP Jakarta khusus KPP Badan dan Orang Asing	X1 = Motivasi Ekstrinsik X2 = Disiplin Kerja X3 = Lingkungan Kerja Y1 = Kinerja Pegawai Y2 = Kepuasan Kerja	Pada penelitian ini terbukti bahwa motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
16	(Sugiono, Darmawan, et al., 2022)	An Analysis Between Leadership Style, Job Satisfaction, And Organizational	X1 = Leadership Style X2 = Job Satisfaction	Leadership style, job satisfaction, organizational commitment, and work motivation can increase

Lanjutan tabel 2.1

		Commitment On Readiness To Change In Bureaucracy Reform: In The State Cyber And Password Agencies Through Work Motivation As An Intervening Variables	X3 = Organizational Commitment Y = Work Motivation	readiness for change, respectively. The work motivation as a mediating or intervening variable has a partial mediation effect, which can increase the influence between leadership style, job satisfaction, and organizational commitment, respectively, on readiness for change.
--	--	---	---	---

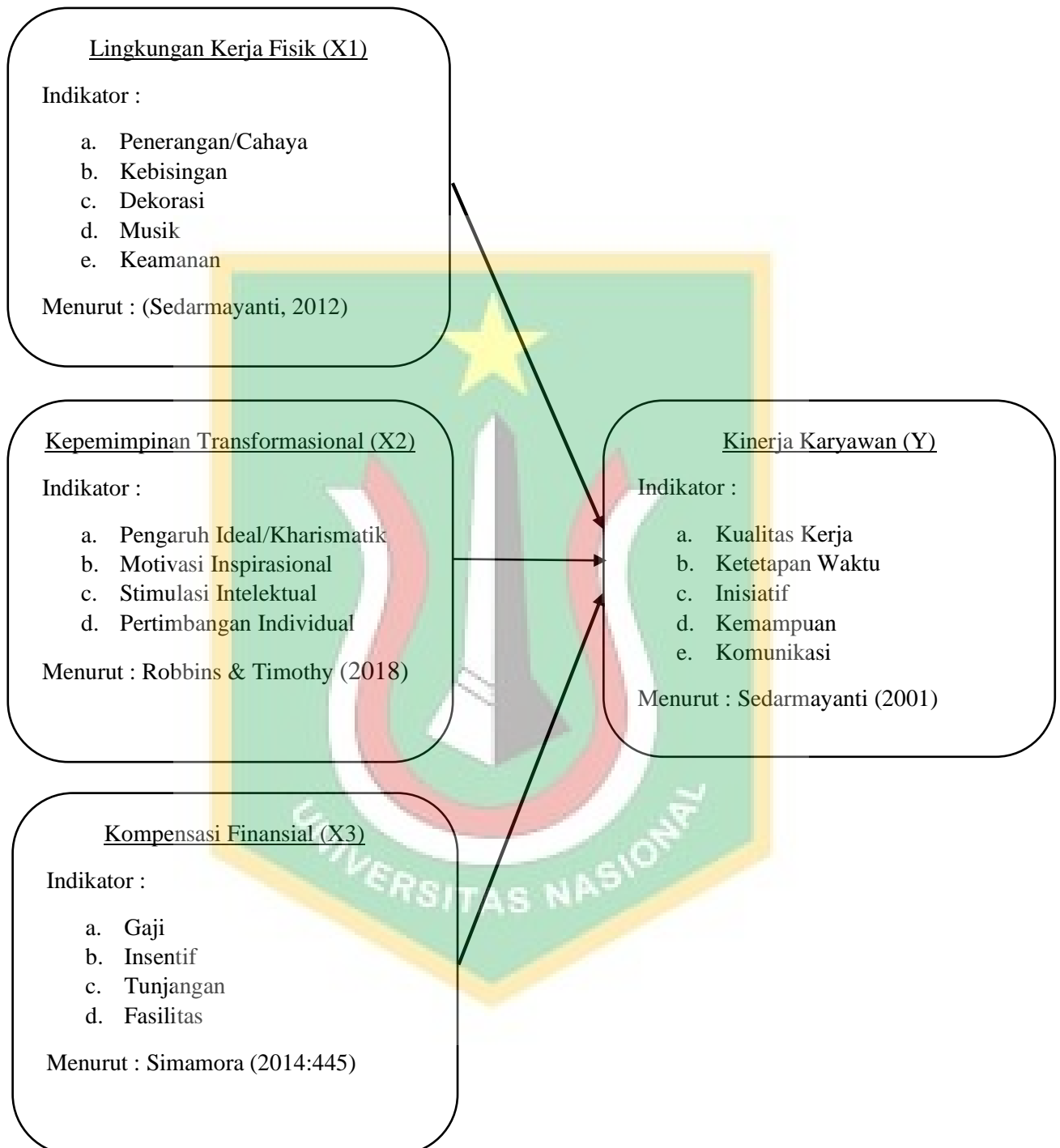
Sumber : Google Scholar dan Google Cendekia

H. Kerangka Analisis

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Analisis



I. Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2002) adalah Di mana topik penelitian telah dirumuskan sebagai kalimat pernyataan, ini adalah solusi jangka pendek. Hipotesis adalah teori yang belum terbukti yang dapat digunakan baik sebagai titik awal untuk penyelidikan lebih lanjut atau sebagai kesimpulan awal yang dapat ditolak atau diterima berdasarkan temuan penyelidikan. Dalam penelitian ini, kami mengajukan hipotesis berikut dalam kaitannya dengan perumusan pertanyaan yang didasarkan pada teori yang dibangun, maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap KinerjaKaryawan pada PT Mega Finance Jakarta.
- H₂ : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap KinerjaKaryawan pada PT Mega Finance Jakarta.
- H₃ : Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Finance Jakarta.

