

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia diartikan sebagai kegiatan yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sementara itu, manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek yang terdapat di dalam sumber daya manusia seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi hingga penilaian kinerja tenaga kerja (Mukminin, 2017:6).

Mangkunegara dalam Febriani (2018:78) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2018:60) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar bekerja secara efektif dan efisien serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas tentang konsep manajemen sumber daya manusia, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pelaksanaan fungsi perencanaan, kepemimpinan, pengendalian dan pemantauan. Sumber daya manusia di perusahaan melalui keterlibatan dalam pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia.

2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014:14) mengemukakan manajemen sumber daya manusia berperan untuk mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah masalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification* dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan karir, promosi jabatan dan pemberhentian hubungan kerja.
- c. Merperkirakan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- d. Meramalkan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- e. Mengawasi dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan serupa.
- f. Mengawasi kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- g. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Yusuf (2015:35) menjelaskan tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi efektif orang atau karyawan kepada organisasi atau perusahaan dengan cara yang terstruktur, etis dan sosial.

Sementara menurut Sedarmayanti (2017:9) bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki motivasi tinggi dan efisien, dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan menerapkan kebijakan dan prosedur personil untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Mengatasi hambatan dan situasi sulit antar karyawan agar tidak ada hambatan untuk mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dan manajemen organisasi.
- e. Membantu dalam pengembangan kebijakan dan strategi organisasi secara luas.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

B. Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Hasibuan (2018:8) pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan dalam mengerjakan

sebagian pekerjaannya untuk mencapai tujuan. Leader adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan dan kewibawaan (personality authority). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam 17 mempengaruhi perilaku bawahan, agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kharis (2015:2) kepemimpinan transformasional adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi orang lain dan menginspirasi pengikutnya untuk menepikan masalah pribadi. Atau dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kiat dari seorang pemimpin untuk mengubah orang lain juga mampu menginspirasi pengikutnya untuk menyampingkan masalah pribadi.

Menurut Wibowo (2017:235) kepemimpinan transformasional adalah sebuah sudut pandang kepemimpinan tentang bagaimana seorang pemimpin dapat mengubah sekelompok orang dengan membuat visi, menciptakan visi, dan menginformasikan visi untuk sebuah tim kerja dan memotivasi anggota tim untuk dapat memenuhi visi tersebut. Atau dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional yaitu bagaimana seseorang melihat kepemimpinan sebagai pemimpin yang mampu mengubah anggota tim dengan menyusun, membuat, dan memberitahukan visi-visi dalam tim kerja juga dapat memotivasi karyawannya.

Berdasarkan uraian tentang kepemimpinan transformasional peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang memiliki cara tertentu dalam mempengaruhi bawahannya,

sehingga bawahan merasa percaya, bangga, loyal dan hormat kepada atasan, serta termotivasi untuk berbuat lebih dari yang diharapkan.

2. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Tichy dan Devanna dalam Luthans (2016:12) melakukan penelitian dengan wawancara mendalam, menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki karakter sebagai berikut :

- a. Mereka mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan.
- b. Mereka berani.
- c. Mereka mempercayai orang.
- d. Mereka motor penggerak nilai.
- e. Mereka pembelajar sepanjang masa.
- f. Mereka memiliki kemampuan menghadapi kompleksitas dan ketidakpastian.
- g. Mereka visioner.

Bernard M Bass dalam luthans (2016:15) mengemukakan karakteristik kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

- a. Karisma dalam memberi visi dan misi, rasa bangga, *respect*, dan kepercayaan.
- b. Inspirasi dalam hal mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk fokus usaha, ekspresi tujuan penting.
- c. Simulasi *intelektual* dalam *inteligensi*, *rasional*, pemecahan masalah secara hati-hati.

- d. Memperlihatkan individu, perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual dengan melatih dan menasihati.

3. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Kharis (2015:2) kepemimpinan transformasional adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi orang lain dan menginspirasi pengikutnya untuk menepikan masalah pribadi. Atau dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kiat dari seorang pemimpin untuk mengubah orang lain juga mampu menginspirasi pengikutnya untuk menyampingkan masalah pribadi, ada empat indikator kepemimpinan transformasional yaitu Kharis, 2015:2) :

a. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain dan memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dalam pencapaiannya dan pertumbuhan yang mereka harapkan dengan berperilaku sebagai pelatih atau mentor, yang bertujuan memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

b. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecah masalah lama dengan cara yang baru.

c. Motivasi *Inspiration*

Motivasi inspiration menggambarkan pemimpin dalam bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis.

d. Kharisma

Kharisma dianggap sebagai kombinasi dan pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikan dengan bersemangat.

Adapun indikator kepemimpinan transformasional yang dikemukakan Bass dan Avolio dalam Perdana (2020:203):

a. Simulasi individu (*Individual Stimulation*)

Pemimpin transformasional menstimulasi usaha bawahannya untuk berlaku inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, pembatasan masalah dan pendekatan dari situasi lama dengan cara baru.

b. Pertimbangan Individual (*Individual Consideration*)

Pemimpin transformasional memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dalam pencapaian dan pertumbuhan yang mereka harapkan dengan berperilaku sebagai pelatih atau mentor.

c. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Pemimpin transformasional berperilaku dengan tujuan untuk memberi motivasi dengan inspirasi terhadap orang-orang disekitarnya.

d. Pengaruh Idealis (*Idealized Influence*)

Pemimpin transformasional berperilaku sebagai model bagi bawahannya dan pemimpin seperti ini biasanya dihormati dan dipercaya.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja yang dikemukakan Amirullah (2015:23) sebagai tempat dan elemen dinamis disekitar seseorang yang sedang bekerja, lingkungan kerja tidak hanya tentang lingkungan kerja fisik, tetapi juga elemen-elemen yang terjadi di tempat kerja.

Sari (2018:42) mengemukakan lingkungan kerja adalah sebagai kehidupan sosial, psikologis dan material perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya.

Definisi yang dikemukakan Sedarmayanti (2017:9) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan uraian tentang lingkungan kerja dari beberapa ahli, peneliti dapat menyimpulkan lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Dimana dalam lingkungan atau faktor fisik dalam lingkungan kerja mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja.

2. Peran Lingkungan Kerja

Huda (2017:43) mengemukakan peran lingkungan kerja yang berpengaruh kepada kinerja perusahaan dapat dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga

dapat dikatakan apabila kepuasan karyawan meningkat dapat membantu peran lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti melalui pemberian upah dan pekerjaan yang sesuai dengan kondisi sosial dan fisik karyawan.

3. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

(Sari, 2018:38) Mengemukakan bahwa Lingkungan kerja perusahaan dibagi menjadi 2 bagian yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi berbentuk fisik yang ada di sekitar lokasi kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Mengacu pada semua kondisi yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk dengan atasan dan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

4. Manfaat Lingkungan Kerja

Suska (2017:19) mengemukakan manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Sementara itu, manfaat bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Artinya pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan dalam waktu yang ditentukan, kinerjanya akan dipantau oleh pihak yang berkepentingan dan tidak memerlukan banyak pengawasan dan daya juangnya akan tinggi.

5. Indikator Lingkungan kerja

Sari (2018:42) mengemukakan lingkungan kerja adalah sebagai kehidupan sosial, psikologis dan material perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan Sari (2018:42) :

a. Sirkulasi Udara Oksigen

Gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk bertahan hidup dalam proses metabolisme. Jika udara di sekitar tempat kerja kotor, oksigen di udara telah berkurang dan bercampur dengan gas dan bau berbahaya bagi kesehatan, sumber udara segar adalah keberadaan tanaman di sekitarnya tempat kerja.

b. Pencahayaan Pada Area Kerja

Pencahayaan yang cukup namun tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawan yang baik.

c. Kebisingan-Kebisingan

Dapat mengganggu perhatian, tidak ada yang suka mendengar kebisingan, ini alasannya kebisingan adalah gangguan bagi seseorang.

d. Kelembaban Udara

Banyaknya air yang terandung alam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh suhu udara.

e. Fasilitas

Yaitu sarana dan prasarana untuk menunjang karyawan dalam melakukan aktivitas kerja.

f. Keamanan

Rasa aman menciptakan rasa tenang dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat. Fasilitas kerja dan kondisi pekerjaan haruslah mengutamakan prosedur keamanan yang melindungi fisik maupun psikologis karyawan.

Adapun indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Aditya Nur (2016:34) yaitu sebagai berikut :

a. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

c. Hubungan Antara Bawahan Dengan Pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja, hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

d. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir, tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

D. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Fahmi (2017:117) mendefinisikan budaya organisasi adalah hasil dari proses penggabungan gaya dan perilaku budaya setiap individu, disajikan dalam norma dan filosofi baru yang memiliki energi dan kebanggaan kelompok dalam menghadapi hal-hal tertentu dan tujuan.

Afandi (2018:97) mengemukakan budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi.

Sutrisno (2018:33) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*asssumptions*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Berdasarkan uraian tentang budaya organisasi dari beberapa pendapat para ahli, peneliti dapat menyimpulkan budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi dapat menjadi sarana utama keunggulan kompetitif ketika budaya

organisasi dapat mendukung strategi organisasi dan merespon atau mengatasi tantangan lingkungan dengan tepat.

2. Jenis-jenis Budaya Organisasi

Jenis-jenis budaya organisasi yang dikemukakan Jason A. Colquit dalam Wibowo (2016:28) budaya organisasi yang sifatnya umum dapat diterapkan di hampir semua organisasi, tetapi masih terdapat budaya spesifik yang lebih relevan untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat 4 (empat) jenis budaya spesifik yang penting bagi organisasi :

a. *Customer Services Cultures*

Banyak organisasi berusaha menciptakan *customer service culture* difokuskan pada kualitas pelayanan. Organisasi yang sukses menciptakan *service culture* telah menunjukkan perubahan sikap dan perilaku pekerja terhadap pelanggan.

b. *Safety Cultures*

Studi analisis memberikan kenyataan bahwa mempunyai *safetyoriented culture* berarti tingkat kinerja keamanan lebih tinggi dan lebih sedikit cedera dan kecelakaan bagi organisasi.

c. *Diversity Cultures*

Melakukan perubahan terhadap diskriminasi, apabila semula selalu merekrut semua orang kulit putih dan semua pria, kemudian mengubah dengan mengupah lebih banyak manajer minoritas baru, mengganti setengah dewan direksi pria dengan wanita, menyelenggarakan *diversity training* dan melakukan seluruh tindakan simbolik lainnya.

d. *Creativity Cultures*

Mempengaruhi baik kuantitas maupun kualitas gagasan kreatif organisasi, pentingnya gagasan baru dan inovasi di banyak industri, dapat dipahami bahwa beberapa organisasi memfokus pada memperkuat budaya kreativitas.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Brown dalam Wardiah (2016:205) menyebut lima fungsi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Mengurangi Konflik Internal

Mengurangi konflik internal karena budaya dapat ditafsirkan sebagai alat perekat yang berkontribusi pada pengayaan *kohesi* sosial dalam organisasi dan mengikat semua anggota organisasi. Sebagai milik bersama yang dapat meningkatkan konsistensi, persepsi, pemahaman bersama tentang definisi masalah dan evaluasi berbagai masalah dan pilihan.

b. Melaksanakan Koordinasi Pengawasan

Melaksanakan koordinasi dan pengawasan berhubungan dengan kesepakatan tindakan dalam waktu yang tepat antar bagian yang berbeda, merupakan dasar untuk norma perilaku yang disetujui bersama atau aturan yang memungkinkan individu mencapai *consensus* tentang cara menghadapi berbagai masalah yang timbul dalam organisasi dan cara mengambil keputusan. Budaya pada fungsi ini dapat pula membatasi keinginan individu untuk menyatakan pernyataan secara bebas menjadi lebih lembut dan jernih.

c. Mengurangi Ketidakpastian

Mengurangi ketidakpastian maksudnya bahwa organisasi adalah bagian dari masyarakat yang secara umum selalu menghadapi kompleksitas dan ketidakpastian. Pada tingkat individu, budaya organisasi bertindak sebagai sarana pengahlian pembelajaran, terutama bagi pegawai baru, melalui adopsi budaya yang *koheren*, pegawai baru dapat belajar, melihat realitas dengan cara tertentu dan cara berperilaku.

d. Memberi Motivasi Kepada Anggota Organisasi

Memberikan motivasi kepada anggota organisasi, yaitu memberikan motivasi pegawai dengan didasarkan pada *reward* seperti bonus, kenaikan gaji, promosi, pada usatu pihak dan *punishment*. Seperti pengurangan gaji, teguran , bahkan sanksi.

e. Mendorong Tercapainya Keunggulan Kompetitif

Budaya yang kuat akan meningkatkan konsistensi, koordinasi, dan pengawasan, serta mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan motivasi.

4. Karakteristik Budaya Organisasi

Keberadaan nilai yang diwujudkan pada suatu organisasi harus disesuaikan antara organisasi dengan personal yang ada didalamnya dan harus dikomunikasikan secara internal sehingga organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Nilai karakteristik budaya organisasi menurut Tan dalam Wardiah (2016:202) yaitu:

- a. Inisiatif Individu (*Individual Initiative*).
- b. Toleransi Terhadap Resiko (*Risk Tolerance*).

- c. Kejelasan Menciptakan Sasaran (*Direction*).
- d. Integrasi (*Integration*).
- e. Dukungan Manajemen (*Management Support*).
- f. Pengawasan (*Control*).
- g. Identitas (*Identity*).
- h. Sistem Penghargaan (*Reward System*).
- i. Toleransi Terhadap Konflik (*Conflic Tolerance*).
- j. Pola Komunikasi (*Communication Pattern*).

5. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:97) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi, mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a. Pelaksanaan Norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

b. Pelaksanaan Nilai-Nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan

kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

c. Kepercayaan

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai.

d. Pelaksanaan Kode Etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

Adapun indikator budaya organisasi yang dikemukakan Umi Wita (2015:03) yaitu sebagai berikut :

a. Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok, memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

b. Nilai Dominan

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi, mengharapkan karyawan membagikan nilai-

nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai dianggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

c. Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas, semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

d. Iklim Organisasi

Iklim Organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Wibowo dalam Ramadhan (2018:84) mengemukakan kinerja berasal dari konsep realisasi. Kinerja mempunyai arti yang luas, kinerja bukan hanya hasil kerja, tetapi meliputi cara proses kerja itu dilakukan.

Mathis (2016:113) kinerja adalah apa yang telah dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja merupakan hasil dari proses prosedur kerja yang ditentukan dan harus dipenuhi oleh seorang pekerja agar tercapainya target tujuan yang diharapkan baik oleh karyawan ataupun perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Berdasarkan pendapat daripada ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan selama melakukan suatu pekerjaan berdasarkan kinerja atau keterampilan kerja, baik secara kualitatif maupun kuantitatif berdasarkan tanggung jawab masing-masing dari para karyawan itu sendiri.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:84) mengatakan kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan seorang pegawai terdiri dari potensi *Intelligence Quotient (IQ)* dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*, artinya jika seorang pegawai dengan *IQ* di atas rata-rata serta pelatihan yang sesuai dengan jabatannya dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka lebih mudah bagi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai kinerja seperti yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah kondisi yang mendorong karyawan dalam pencapaian tujuan kerja. Motivasi bisa dibentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Amstrong dan Baron dalam Perdana (2020:262) memberi pendapat tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor individu (*personal factors*), berkaitan dengan keahlian, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*), berkaitan dengan arahan, kualitas dorongan, dan dukungan oleh manager dan team leader.
- c. Faktor tim (*team factors*), faktor yang berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

- d. Faktor sistem (*system factors*), berkaitan dengan metode/sistem kerja yang diterapkan serta fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
- e. Faktor situasi (*situational factors*), berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan internal maupun eksternal.

3. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2018:45) tujuan dan kegunaan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besaran balas jasa.
- b. Alat ukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan dapat menguasai bidang yang dikerjakan dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai bahan evaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan efektivitas jadwal kerja, struktur organisasi, metode kerja, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator dalam menentukan kebutuhan pelatihan bagi karyawan.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga tercapainya tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan agar mengetahui minat dan semua kebutuhan bawahannya.

4. Indikator Kinerja Karyawan

(Mangkunegara, 2016:67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja dapat diukur melalui :

a. Kualitas Kerja

Hal ini dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b. Kuantitas Kerja

Jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan agar efisiensi dan efektifitas dilakukan dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Tingkat kegiatan yang dilakukan pada awal waktu yang telah ditentukan, dipertimbangkan dalam kaitan dengan hasil (*output*), serta memaksimalkan waktu yang dialokasikan untuk kegiatan lain.

d. Efisiensi

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (*moneter*, tenaga kerja, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan guna meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat karyawan yang selanjutnya dapat menjalankan tugas profesionalnya, ini levelnya ketika seorang karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

Adapun indikator kinerja karyawan yang dikemukakan Sedarmayanti dalam Bandari (2016:21) adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan, dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

F. Hasil Penelitian yang Relevan

Adapun penelitian yang relevan berkaitan dengan penelitian penulis diantaranya :

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis No. Jurnal	Adjusted <i>R-Square</i>	Alat Analisis	Kesimpulan
1	Puspita Nurjannah, Sukisno Selamat Riadi, Dirga Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Reward serta Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store Plaza Mulia di Samarinda. Jurnal ilmuwan manajemen mulawarman (JIMM). Vol 5, No 3 (2020) ISSN:2715-3789	Hasil Adjusted <i>R-Square</i> sebesar $0,641 \times 100\% = 64,1\%$ dan sisanya $100\% - 64,1\% = 35,9\%$. Artinya, kinerja 64,1% dipengaruhi oleh variabel gaya Kepemimpinan Transformasional dan Reward serta Punishment Sedangkan untuk kinerja yang 35,9% ada diluar penelitian yang mempengaruhi pada penelitian	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan. Serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Penulis No. Jurnal	Adjusted <i>R-Square</i>	Alat Analisis	Kesimpulan
		yang dilakukan oleh peneliti.		
2	Henny Khustina, Nur Laily Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Job Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Kemasan Cantik Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol 8 No 6 (2019) ISSN: 2461-0593.	Hasil Adjusted R Square (R^2) yaitu 0,571, hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas seperti kepemimpinan transformasional, kompensasi, serta job burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 57,1% dan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain terlepas dari model penelitian ini.	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut, Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asia Kemasan Cantik, sehingga disimpulkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asia Kemasan Cantik, artinya semakin tinggi nilai kompensasi maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan. Job burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asia Kemasan Cantik, artinya semakin tinggi nilai job burnout akan mampu menurunkan nilai kinerja karyawan.
3	Makkira, Gunawan B I, Abdul Razak Munir Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Hasil Adjusted <i>R-Square</i> sebesar 0,568 atau 56,8%. Hal ini berarti sumbanga pengaruh dari variabel disiplin kerja, komitmen organisasi	Regresi Linear Berganda	Hasil nilai Koefisien lingkungan kerja untuk variabel X3 sebesar 2,577, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan pada PT.

No	Nama Penulis No. Jurnal	Adjusted <i>R-Square</i>	Alat Analisis	Kesimpulan
	PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. Jurnal Mirai Management, Vol 1 Nomor 1, Feb - Mei 2016 ISSN 2597-4084.	dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 56,8% sedangkan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh variabel - variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.		Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja satu satuan maka variabel Kinerja akan naik sebesar 2,577 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.
4	Putra Mardona, Evi Marlina Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Serta Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Departement Store Plaza Citra Pekanbaru . Vol 1-Sep 2016 Jurnal Prosiding 2016 ISSN: 2541-3023.	Hasil Adjusted <i>R-Square</i> sebesar 0, 723 atau 72, 3% artinya adalah bahwa pengaruh Variabel independen (kinerja karyawan) terhadap variabel dependen (budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem reward adalah sebesar 72, 3%.Sedangkan sisanya 27, 7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.	Regresi Linear Berganda	Nilai koefisien regresi variabel sistem reward 0, 233 sebesar artinya bahwa setiap peningkatan sistem reward sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan sistem reward sebesar 0, 233 dengan asumsi variabel lain tetap.
5	Ady Andardinata, Andi Rifqah Purnama Alam, Try Yuyun Handayani Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Codeshop	Hasil Adjusted <i>R-Square</i> 0,619 atau 61,9% hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat adalah 61,9%	Regresi Linear Berganda	Dari hasil regresi didapat bahwa nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,001 dan bertanda positif, yang artinya apabila lingkungan kerja semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

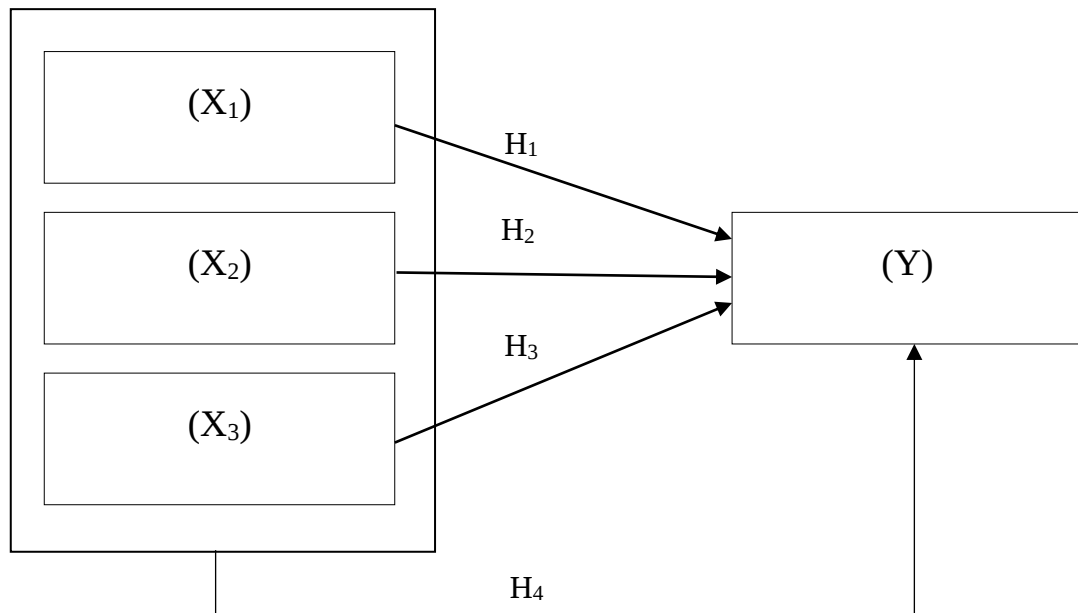
No	Nama Penulis No. Jurnal	Adjusted <i>R-Square</i>	Alat Analisis	Kesimpulan
	Makassar. Jurnal edueco Vol 5 Nomor 2 Des 2022. ISSN : 2621 - 7511	sisanya 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini		hasil perhitungan regresi berganda budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Codeshop Makassar
6	Zamzam Fazriana, Arga Sutrisna, Barin Barlian Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pamungkas Collection Tasikmalaya). JURNAL JEMPPER Vol 2 No. 1(Januari2023) –E-ISSN : 2809-6037.	Hasil Adjusted <i>R-Square</i> sebesar 0,609 bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 60,9%.	Korelasi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara bersama-sama Budaya Organisasi dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pamungkas Collection Tasikmalaya. Secara parsial Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pamungkas Collection Tasikmalaya.
7	Sriyanti Sinaga dan Detiani Gea. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 10 No. 03, Des 2021P-ISSN:	Hasil Adjusted <i>R-Square</i> sebesar 0,631 adalah pengaruh variabel Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap variabel kinerja. Artinya, memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 63,1%, sisanya sebesar 36,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini dapat dikemukakan bahwa Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Retail Indonesia

No	Nama Penulis No. Jurnal	Adjusted <i>R-Square</i>	Alat Analisis	Kesimpulan
	2252-8636, E-ISSN:2685-9424			
8	Virgianty dan Bambang Swasto Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City) Jurnal Administrasi Bisnis Vol 61, No 2 (2018) ISSN:2164-7211	Hasil Adjusted <i>R-Square</i> sebesar 0,852 pada variabel kinerja karyawan memiliki arti bahwa variabel kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 85,2%.	Korelasi Berganda	Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,241 pada signfikansi Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,455 pada signifikansi 0,003 dapat disimpulkan bhawa Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
9	Rini Rahmawati, Ni Wayan Eka Mitriani, Ni Putu Cempaka dan Dharmadewi Atmaja Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka Jurnal Emas Vol 2 Nomor 3 Maret 2021 E-ISSN : 2774-3020.	Hasil Adjusted <i>R-Square</i> sebesar 0,595 menunjukan bahwa dengan menggunakan model regresi yg didapatkan dimana variabel bebas Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang baik terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 59,5%. Sedangkan sisanya 40,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada didalam penelitian ini.	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan pembahasan terhadap hasil penelitian tersebut diperoleh korelasi sebesar 41,4% termasuk ke dalam kategori sedang. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan ini dengan menggunakan variabel bebas.

No	Nama Penulis No. Jurnal	Adjusted <i>R-Square</i>	Alat Analisis	Kesimpulan
10	Nevin Utama Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt Midi Utama Indonesia, Tbk Area Jakarta) Jurnal MIX, Volume V, No. 3, Oktober 2015 ISSN : 2471-5322	Hasil Adjusted <i>R-Square</i> sebesar 0,726 yang berarti bahwa variabilitas variabel kinerja dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional sebesar 72,6%.	Korelasi Berganda	maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. gerai PT Midi Utama Indonesia wajib meningkatkan hubungan yang baik dengan karyawannya agar tercipta suasana kerja yang kondusif dan juga memperhatikan kondisi lingkungan kerja non fisik agar setiap karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

G. Kerangka Berfikir

Dari paparan dan pernyataan tentang kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan, diduga terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja karyawan. Kerangka berfikir dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Dari paparan dan pernyataan tentang kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan, diduga terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja karyawan. Kerangka berpikir dapat digambarkan sebagai berikut:

H. Pengajuan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015: 99), hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap suatu pernyataan masalah penelitian yang pernyataan masalah penelitiannya dirumuskan dalam bentuk kalimat tanya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data, sehingga hipotesis dapat dirumuskan sebagai jawaban teoritis atas rumusan masalah penelitian, dan bukan sebagai jawaban empiris.

Berdasarkan landasan teori penelitian terdahulu menurut para ahli, perumusan masalah dan tujuan dari penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H_1 = Kepemimpinan Transformatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia.

Hal ini didukung dengan pendapat yang sama pada penelitian Puspita Nurjannah, Sukisno Selamat Riadi, Dirga Lestari dalam Jurnal Mirai Management, Vol 1 Nomor 1, Feb-Mei (2016), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Reward serta Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store Plaza Mulia di Samarinda. PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. Dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini bisa disebabkan beberapa faktor di antaranya adanya penyesuaian antara kepemimpinan yang mempunyai visi pemberdayaan kepada pegawai dan pemberdayaan yang berbasis output kinerja yang lebih baik membutuhkan waktu dan proses adaptasi oleh para pegawai dalam hal menjalankan kinerjanya.

2. H_2 = Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia.

Hal ini sependapat dengan penelitian Virgianty dan Bambang Swasto dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia

(Carrefour) Plaza Tangerang City) dalam Jurnal Administrasi Bisnis Vol 61, No 2 (2018) ISSN:2164-7211. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,241 pada signifikansi Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,455 pada signifikansi 0,003 dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. H₃ = Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia.

Hal ini sependapat dengan Ady Andardinata, Andi Rifqah Purnama Alam, Try Yuyun Handayani dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Codeshop Makassar dalam Jurnal edueco Vol 5 Nomor 2 Des 2022, disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

4. H₄ = Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia.

Hal ini sependapat dengan Nevin Utama dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepemimpinan transformasional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt Midi Utama Indonesia, Tbk Area Jakarta dalam Jurnal MIX, Volume V, No. 3, Oktober 2015 dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan

sependapat dengan Zamzam Fazriana, Arga Sutrisna, Barin Barlian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pamungkas Collection Tasikmalaya). Dalam Jurnal JEMPPER Vol 2 No. 1(Januari2023) bahwa Hasil penelitian menunjukan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.