**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **Kinerja**

**2.1.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Wibowo (2016, p.2) Kinerja adalah nilai serangkaian prilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian cara mengerjakan. Dan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Khurosani (2018) Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Darma (2019) kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi ada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Menurut Josephine (2017) kunci keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan atau kompetensi tinggi dalam bekerja mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan, sehingga ketika karyawan tersebut keluar dari perusahaan berarti perusahaan telah mengalami kerugian.

Sugiono (2019) Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kinerja berdasarkan suatu hasil yang diraih dari suatu pekerjaan berdasarkan serangkaian syarat kerja tertentu.

* + 1. **Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/ Megginson, dalam Irawati (2017) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

* + - 1. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan kerja dan kecakapan.

* + - 1. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work)

merupakan proses penetapan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

* + - 1. Kreatifitas (Creativity)

merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan

organisasi.

* + 1. **Indikator Kinerja**

Menurut Khurosani (2018) Indikator yang dapat mengukur Kinerja adalah :

1. Kuantitas

Diukurdari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

1. Kualitas

Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

1. Pemanfaatan waktu kerja

Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

1. Kerja Sama

Kemampuan menangani hubungan dengan orang lain

* 1. **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

**2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Septyan (2017) menyatakan bahwa, Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut.

Parashakti (2019) Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan.

Suhari (2016) Gaya kepemimpinan tranformasional yaitu pemimpin yang menggerakkan pengikutnya langsung melampaui kepentingan pribadi melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, rangsangan intelektual atau pertimbangan individual. Kemudian, meningkatkan level kematangan dan keidealan pengikutnya serta perhatian terhadap prestasi, aktualisasi diri, dan kesejahteraan orang lain, organisasi, dan masyarakat

Maswari (2018) kepemimpinan transformasional merupakan suatu teori yang melihat pemimpin menyediakan pertimbangan individual dan stimulasi intelektual serta mereka yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikkan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya. Mereka juga menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya; mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru; serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja guna mencapai tujuan-tujuan bersama

* + 1. **Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, Parashakti (2019) mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Karisma: memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.

2. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.

3. Simulasi intelektual dapat: menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.

4. Memerhatikan staf secara individu: bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

**2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Menurut Septyan (2017) yaitu :

1. Karismatik (Charismatic)

digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati, dan sekaligus mempercayainya.

1. Motivasi yang Menginspirasi (Inspirational Motivation)

Digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme.

1. Stimulasi Intelektual (Intellectual stimulation)

Digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang mampu menumbuhkan ide ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatanpendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

1. Perhatian secara Individual (Individualized consideration)

Digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir.

* 1. **Lingkungan Fisik**
     1. **Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Wangi (2020) Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

Menurut Khayrandy (2019) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan yang berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan sepeti meja, kursi dan laptop atau komputer dan yang kedua yaitu lingkungan kerja secara umum atau perantara yang dapat mempengaruhi kondisi manusianya seperti suhu udara, pencahayaan.

Menurut Putra (2019) Lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial jaringan dan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan terpengaruh terhadap karyawan. Lingkungan kerja didalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih terperinci. Adapun beberapa bagian tersebut adalah pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Yoyo Sudaryo (2018, P.48) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. lingkungan kerja fisik juga turut mempengaruhi semangat dan emosional para pegawai.

* + 1. **Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan fisik menurut Yulius (2019) adalah sebagai berikut:

1. Warna

Masalah warna dapat mempengaruhi pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

1. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka dapat

menunjukkan hasil kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatankegiatan operasional organisasi.

1. Udara

Di dalam ruangan kerja dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

1. Suara bising

Suara bising bisa sangat menganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

1. Ruang gerak

Pada suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu dalam melalsanakan pekerjaan.

1. Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak konsentrasi dengan pekerjaanya serta semangat kerja pegawai tersebut akan menurun. Oleh karena itu, sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

1. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu, setiap organisasi hendaknya selalu menjaga keberhasilan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

* + 1. **Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Wangi (2020) indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja fisik adalah:

1. Bangunan Tempat Kerja,

Keadaan bangunan gedung atau tempat kerja yang menarik danmenjamin keselamatan kerja para pegawai. Termasuk didalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para pegawai merasa betah bekerja.

1. Peralatan Kerja yang memadai

Peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing pegawai.

1. Fasilitas kerja

Tersedianya tempat-tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat olahraga berikut kelengkapannya, kantin atau kafetaria, tempati badah, tempat pertemuan dan sebagainya.

1. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana transportasi khusus antara jemput pegawai

* 1. **Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama** | **Judul** | **Analisis** | **Kesimpulan** |
| 1 | *Muchtar (2017)* | *The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees* | Regresi Berganda | *The results show that the work environment and motivation are positive and significant towards employee performance* |
| 2 | *Andriani (2018)* | *The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Performance* | Regresi Berganda | *The results of the study partially produce that leadership style has a positive and significant effect on performance* |
| 3 | Andika, R. (2019) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (Perum) Damri Bandar Lampung | Regresi Berganda | Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Perusahaan Umum (Perum) Damri Bandar Lampung |
| 4 | Faizal Dwi Prihastoto (2019) | Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prime Line Transport International Malang | Regresi Berganda | Hasil kesimpulan penelitian bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prime Line International Malang |
| 5 | Rizqi (2019) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Transportasi Antar Kota Antar Provinsi (Studi Kasus Di Bpu.Rosalia Indah, Karanganyar) | Regresi Berganda | Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Transportasi Antar Kota Antar Provinsi (Studi Kasus Di Bpu.Rosalia Indah, Karanganyar) |

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

* 1. **Kerangka Pikir**

Fenomena

1. **Kinerja** kinerja karyawan PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung pada tahun 2020 masuk dalam kategori kurang baik dengan presentase 62%.
2. **Gaya Kepemimpinan Transformasional :**

pimpinan kurang perduli dalam pencapaian kinerja karyawan, dalam hal ini terlihat pimpinan tidak tegas dalam memberikan teguran kepada tindakan indisipliner karyawan dengan sering datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir, pimpinan jugas tidak memberikan ide ide untuk membuat sistem berkerja agar lebih efektif dan juga kurang perduli pimpinan terhadap masukan yang disampaikan karyawan.

1. **Lingkungan Kerja Fisik**

fasilitas kerja yang diberikan perusahaan juga kurang lengkap ruang kerja yang kurang nyaman dan minimnya fasilitas kerja yang diberikan perusahaan, adanya alat kerja yang rusak tidak diperbaiki

Rumusan masalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

Variabel

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional
2. Lingkungan Kerja Fisik
3. Kinerja

Umpan Balik

Analisis data :

1. Regresi Linier Berganda
2. Uji – T
3. Uji - F

**Umpan Balik**

Hipotesis :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik diduga Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik diduga Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik diduga Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung

**Gambar 2.1   
Kerangka Pikir**

* 1. **Hipotesis**

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementar atas pertanyaan penelitian.

* + 1. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung**

Kepemimpinan didalam suatu organisasi sangat perlu untuk mengembangkan guru dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi. Cara pendekatan kepala sekolah terhadap bawahannya dalam hal ini guru merupakan kunci dari kesukesan sekolah tersebut.

Maswari (2018) kepemimpinan transformasional merupakan suatu teori yang melihat pemimpin menyediakan pertimbangan individual dan stimulasi intelektual serta mereka yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikkan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya.

Diperkuat dengan penelitian dari Novitasari (2016) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya gaya kepemimpinan Transformasional disuatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil di identifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung**

* + 1. **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung**

Menurut Wangi (2020) Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

Pada dasarnya karyawan akan berkerja dengan maksimal ketika mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan kondisi dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan ingin meingkatkan kinerja karyawannya perusahaan harus memperbaiki fasilitas yang diberikan kepada karyawannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Norainiy (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil di identifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**H2 : Lingkungan Kerja Fisik (X2) Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung**

* + 1. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung**

Maswari (2018) kepemimpinan transformasional merupakan suatu teori yang melihat pemimpin menyediakan pertimbangan individual dan stimulasi intelektual serta mereka yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikkan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya. Menurut Wangi (2020) Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kenyamanan yang menyenangkan bagi karyawan. Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Menurut hasil penelitian Novitasari (2016) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Norainiy (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil di identifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**H3 : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung**