

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset yang memegang peran sangat penting karena memberikan kontribusi sangat dominan dalam tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) yang bekerja dan menjadi anggota di suatu perusahaan atau institusi disebut sebagai karyawan. Karyawan memegang peran penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal, organisasi dan karyawan merupakan dua elemen yang saling membutuhkan dan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Karyawan pada umumnya memiliki potensi yang dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya.

Pada Kantor Komisi pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara terdapat beberapa hasil kinerja karyawan yang masih memiliki kualitas kerja yang kurang memuaskan. Hal ini diduga karena para karyawan kurang mendapatkan pelatihan dan pengembangan dalam kemampuan bekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan kurang mendapatkan informasi seputar pekerjaan yang diterima oleh masing-masing karyawan. Dengan kondisi ini maka akan menyebabkan penurunan hasil kinerja perusahaan/ organisasi.

kepemimpinan Transformasional di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera utara, memberikan kepercayaan dan memberikan kebebasan kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik. Namun, kurangnya arahan dan dukungan yang terstruktur dapat menyebabkan potensi hasil kinerja yang tidak optimal. Hal ini diduga karena pemimpin cenderung berfokus kepada bagaimana karyawan bekerja tanpa adanya standar kinerja, sehingga hal ini membuat kurangnya tindakan dan juga langkah yang diambil oleh pemimpin tersebut.

Pada Kantor Komisi pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara, Motivasi kerja karyawan masih memiliki kendala bagi karyawan. Dimana karyawan mempunyai sebuah harapan agar dapat meningkatkan hasil kinerja, salah satu harapan itu adalah tunjangan/gaji yang sesuai. Diduga hal ini sangat dibutuhkan oleh seluruh karyawan yang bekerja di KPU untuk dapat mensejahterakan kehidupan para karyawan.

Pada Kantor Komisi pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara, Lingkungan kerja di KPU sendiri masih terikat akan penghematan untuk penggunaan listrik dan operasional kantor untuk karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini diduga karenakan terjadinya efisiensi dan penghematan biaya agar tidak terjadinya pelonjakan atau kenaikan biaya terhadap masa penggunaan tenaga sumber daya yang diberikan atau yang difasilitasi kepada karyawan yang bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara ?
3. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara ?
4. Bagaimana kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?

### **1.3 Tinjauan Pustaka**

#### **1.3.1 Kinerja Karyawan**

Menurut Silaen & Reni (2021, dalam ((Fahira, 2022)) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai

target kerja. Sedangkan menurut Damayanti et al. (2018 dalam, ((Fahira, 2022)) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Khaeruman (2021:8, dalam ((Fahira, 2022)) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing masing.

### **1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016, dalam ((Fahira, 2022)) yaitu :

1. Kualitas Kerja Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan”. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
2. Kuantitas kerja Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
3. Ketepatan waktu Ketepatan waktu merupakan tingkat aktifitas diselesaikannya pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain atau pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, sehingga tidak mengganggu pekerjaan lainnya. Indikator kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu.

### **1.3.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional**

“Menurut Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangasang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa”. “Menurut Yukl (2016, dalam ((Fahira, 2022)) dinyatakan bahwa Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih dari pada yang mereka harapkan”. “Menurut Emron Edison (2016, dalam ((Fahira, 2022)) Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka”. “Menurut Indra Kharis (2015, dalam ((Fahira, 2022)) Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa”. Berdasarkan beberapa definisi yang telah dijelaskan oleh para ahli mengenai kepemimpinan transformasional di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan transformasional merupakan suatu bentuk kepemimpinan di mana seorang pemimpin dapat memotivasi, mempengaruhi, menginspirasi, serta menstimulasi seorang karyawan agar dapat menciptakan ide-ide baru dan mengimplementasikan ide-ide baru tersebut sehingga bermanfaat bagi perusahaan.

### **1.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Wibowo (2017, dalam ((Fahira, 2022)) menguraikan empat ciri dimensi kepemimpinan transformasional yakni :

1. Pengaruh yang ideal (idealized influence).  
Pemimpin yang memiliki karisma menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, menunjukkan nilai yang paling penting, menekankan pentingnya tujuan, komitmen, konsekuen etika dari keputusan serta memiliki visi dan misi. Dengan demikian pemimpin akan diteladani, membangkitkan kebanggaan, loyalitas, rasa hormat, antusiasme dan kepercayaan bawahan.
2. Stimulasi intelektual (intellectual stimulation).

Pemimpin yang mendorong pengikutnya untuk lebih kreatif, menghilangkan keenganan pengikutnya untuk mengeluarkan gagasan-gagasan dan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang menuntut pemikiran kritis dan alasan-alasan yang rasional bukannya asumsi asumsi semata. Pemimpin semacam ini mengembangkan kompetensi pengikutnya dengan cara memberikan tantangan dan pertanyaan agar pengikutnya selalu berusaha mencari cara-cara baru dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan demikian pengikutnya tidak hanya melakukan pekerjaan sebagai rutinitas saja melainkan memaknainya sebagai ajang untuk mengasah keterampilan secara terus menerus untuk mencapai pribadi yang ulet dan tangguh.

3. Kepedulian secara perorangan (*individual consideration*).

Pemimpin yang mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi-aspirasi, mendengarkan, mendidik dan melatih bawahan. Sehingga pemimpin seperti ini memberikan perhatian personal terhadap bawahannya serta menawarkan perhatian khusus untuk mengembangkan pengikutnya dalam mencapai kinerja yang bagus.

4. Motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*).

Sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak pengikutnya untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar mereka lebih bermakna. Pemimpin seperti ini mempunyai visi yang menarik dan sederhana untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi pengikutnya, optimis dan antusiasme, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang dilakukan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu bentuk kepemimpinan di mana seorang pemimpin dapat memotivasi, mempengaruhi, menginspirasi, serta menstimulasi seorang karyawan agar dapat menciptakan ide-ide baru dan mengimplementasikan ide-ide baru tersebut sehingga bermanfaat bagi perusahaan. Indikator gaya kepemimpinan transformasional adalah pengaruh yang ideal (*idealized influence*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), kepedulian secara perorangan (*individual consideration*) dan motivasi yang inspirasional (*inspiration motivation*).

### 1.3.5 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Septiawan et al. (2020:2, dalam ((TAQIYAH, 2023))) motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Efendi & Hardiyanto (2021, dalam ((TAQIYAH, 2023))) motivasi adalah keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan perusahaan. Selanjutnya menurut Adhari (2021:16, dalam ((TAQIYAH, 2023))) motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

### 1.3.6 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi menurut Mangkunegara (2017, dalam ((R. Sitinjak, 2024))) sebagai berikut ::

- 1) Kebutuhan fisik Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang didapat ditempat kerja misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas di Kantor.
- 2) Kebutuhan rasa aman Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini adalah rasa aman fisik, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti takut, cemas dan bahaya.
- 3) Kebutuhan sosial Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama seperti interaksi yang baik antar sesama karyawan.

- 4) Kebutuhan akan penghargaan Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang seperti perhatian dan reputasi.
- 5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan seperti motivasi dari pimpinan.

### **1.3.7 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Surajiyo et al. (2020:51, dalam ((Lempoy et al., 2025)) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang disekitar lokasi tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Sedangkan menurut Rosimah (2021, dalam ((Lempoy et al., 2025)) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di tempat kerja baik berupa fisik dan non fisik seperti tata ruang, pencahayaan, dan lain lain sedangkan lingkungan non fisik seperti hubungan antar pekerja. Menurut Eny W (2019:56, dalam ((Lempoy et al., 2025)) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil maksimal dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

### **1.3.8 Indikator lingkungan kerja**

Menurut Afandi (2018, hlm. 18, dalam ((Syofyan et al., 2024)) Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

1. Pencahayaan  
Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
2. Warna  
Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
3. Udara  
Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
4. Suara  
Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

## **1.4 Teori Pengaruh**

### **1.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Priyanto, 2016) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, dalam arti bahwa motivasi dapat memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pimpinan memiliki kemampuan dalam memotivasi dan mengawasi bawahannya untuk mencapai standar kerja yang lebih baik sebagai upaya mengantisipasi kegagalan kerja yang mungkin terjadi

### **1.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

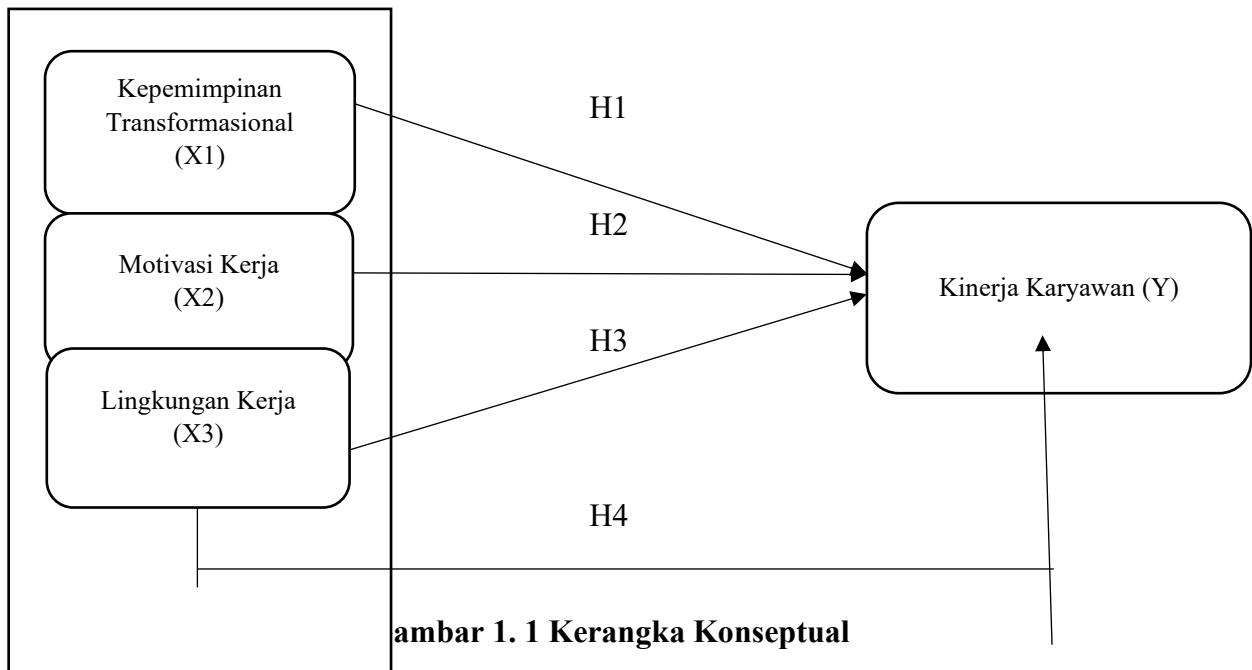
Penelitian ini juga didukung penelitian (Purnamasari et al., 2019, dalam ((Hendri, 2023)), (Armansyah, 2020, dalam ((Hendri, 2023)) yang menyatakan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan menjelaskan bahwa kinerja dapat dicapai

tinggi oleh seorang karyawan didapatkan dengan dukungan dari atasannya. Hal ini menguatkan pendapat motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja.

### 1.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Setiawan (2020, dalam ((Nengah Landra , Gde Bayu Surya Parwita, 2023)) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah sebagai segala sesuatu yang menyangkut aspek fisik dan psikologis yang secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi pegawai, selanjutnya sesuai dengan kondisi lingkungan kerja, dikatakan baik atau tepat jika manusia dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin mendukung lingkungan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Menurut jurnal (Nengah Landra , Gde Bayu Surya Parwita, 2023) Hasil penelitian ini sejalan dengan Badrianto, dkk (2020), Wulandari, dkk (2021), Setiawan (2022), Kusuma (2021), Erawati, dkk (2019), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### 1.5 Kerangka Konseptual



### 1.6 Hipotesis Penelitian

H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara.

H4: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara.