

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu cabang manajemen yang secara khusus membahas peran dan hubungan manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Fokus utamanya adalah pada tenaga kerja, yaitu individu-individu yang menjadi bagian penting dalam menjalankan operasional perusahaan. Dengan kata lain, MSDM menitikberatkan pada bagaimana mengelola sumber daya manusia secara terarah dan berkelanjutan.

Menurut Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia bukan hanya sekadar ilmu, tetapi juga seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien. Tujuannya adalah untuk mendukung tercapainya sasaran perusahaan, memenuhi kebutuhan karyawan, serta memberikan manfaat bagi masyarakat luas. Menurut Edison (2020:10) sumber daya manusia yaitu memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Sedangkan,

Menurut Sadili (2019:22), menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, perorganisasian, pengarahaan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sukardi, et al.,2024:19) Beberapa fungsi utama manajemen SDM, antara lain:

a. Manajemen HR Strategis

Fungsi yang membuat perencanaan HR yang efektif untuk menjaga daya saing perusahaan.

b. Equal Employment Opportunity (Kesetaraan Kesempatan Kerja)

Fungsi yang memastikan kesesuaian aktivitas dengan peraturan dan hukum mengenai kesetaraan tenaga kerja.

c. Staffing (Kepegawaian)

Fungsi yang menyediakan suplai tenaga kerja yang berkualifikasi untuk mengisi lowongan pekerjaan. Mencakup aktifitas analisa pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi.

d. Manajemen Talenta dan Pengembangan

Fungsi yang melaksanakan proses orientasi, pelatihan dan pengembangan, kemudai perencanaan karir, dan penilaian terhadap kinerja mereka.

e. Kompensasi

Fungsi yang mengembangkan sistem kompensasi dan insentif, serta penentuan tunjangan.

3. Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Metode pendekatan MSDM yaitu yang dapat diuraikan, adalah sebagai berikut :

a. Pendekatan mekanis

Adalah tenaga manusia yang dapat tergantikan dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan. Penggantian tersebut berdasarkan pertimbangan efektifitas, kemanusiaan, ekonomis, serta kemampuan yang lebih baik dan juga lebih besar.

b. Pendekatan paternalis

Adalah manajer yang bertugas untuk memberi pengarahan kepada bawahannya. Manajer juga bertindak seperti kepala keluarga kepada seluruh anggota keluarganya. Mulai dari perlakuan, pendekatan dan fasilitas yang di berikan.

c. Pendekatan sistem social

Pendekatan sistem sosial memandang bahwa perusahaan/organisasi adalah suatu sistem yang mempunyai sifat kompleks yang juga

beroperasi dalam suatu lingkungan yang kompleks juga dan biasanya disebut sebagai suatu sistem yang beroperasi di luar.

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushway, tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pemekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur
- c. SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
- d. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM
- e. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya
- f. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya
- g. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

h. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu menurut (Schuler et al, 2021:10) setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktifitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspek- aspek legal.

5. Tantangan Manejemen Sumber Daya Manusia

Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh seberapa baik manajemen dalam mengelola sumber daya manusianya. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen SDM dalam menghadapi meningkatnya keragaman individu di lingkungan kerja. Tantangan-tantangan yang akan dihadapi oleh manajemen SDM di masa depan tentunya berbeda dengan yang terjadi di masa lalu (Sutrisno, 2012:11).

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia harus ditangani secara efektif dan efisien. Dengan semakin beragamnya karakteristik tenaga kerja saat ini, manajemen sumber daya manusia dituntut untuk menciptakan komunikasi yang baik, serta secara aktif mengembangkan dan memberikan pelatihan yang berkelanjutan bagi para karyawan.

2.1.2. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sudah tidak asing lagi dan memiliki peran penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan menjadi salah satu elemen kunci yang tidak bisa diabaikan. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan produktivitas individu, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap kemajuan dan keberhasilan perusahaan secara menyeluruh.

Menurut Batbual (2021:3), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, yang kemudian dibandingkan dengan standar, target, atau sasaran kerja yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya antara atasan dan bawahan. Afandi (2018:84) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian individu berdasarkan ukuran yang berlaku sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Sementara itu, Kasmir (2017:182) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan hasil kerja serta perilaku kerja yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam periode tertentu.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan ukuran perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja juga mencakup pencapaian individu dalam hal kuantitas dan kualitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan di dalam suatu organisasi.

2. Dimensi & Indikator kinerja

Dimensi adalah karakteristik utama dari suatu fenomena dalam penelitian yang berperan dalam mengelompokkan dan menyusun variabel-variabel penelitian. Sementara itu, indikator merupakan alat ukur yang bersifat spesifik dan digunakan untuk menilai atau mengukur dimensi tersebut. Menurut Kristanti & Pangastuti (2019:37), Dimensi dan indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. Indikatornya berupa :

1. Ketepatan waktu seseorang
2. volume pekerjaan (jumlah pekerjaan) seseorang

b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. Indikatornya berupa :

1. Mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian
2. Mengerjakan pekerjaan dengan kemampuan
3. Mengerjakan pekerjaan dengan kerapihan

c. Inisiatif

Kemampuan mengembangkan ide dan cara-cara baru dalam

memecahkan masalah dan menemukan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan peluang. Indikatornya berupa :

1. Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu tanpa dibertahu
2. Mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan
3. Berusaha untuk terus bergerak dalam kondisi sulit sekalipun

d. Ketelitian

kemampuan untuk melakukan sesuatu secara benar tanpa melakukan kesalahan. Indikatornya berupa :

1. Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah sudah mencapai tujuan atau belum

3. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Afandi (2018:86-87) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atau tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja dengan daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.

- f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi demi tercapainya tujuan.
- i. Kepuasan kerja yaitu ukuran dari tingkat pencapaian pekerja dengan jenis pekerjaannya

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan melakukan penilaian kinerja bagi perusahaan menurut Kasmir (2018:197) yaitu:

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b. Keputusan penempatan
- c. Perencanaan dan pengembangan karir
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. membuat pegawai semakin semangat dan tidak bosan.
- f. Penyesuaian kompensasi
- g. Inventori kompensasi pegawai

Berdasarkan teori empiris (peneliti terdahulu) mengatakan bahwa Menurut (Adzansyah :2023) “kinerja di pengaruhi oleh kuantitas, kualitas, inisiatif dan ketelitian. Dari hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa indikator diatas berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan”.

2.1.3. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Amalia dan Sari (2021:48) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala hal yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas, seperti kebersihan, suhu ruangan, keamanan, pencahayaan, dan sebagainya. Dengan memberikan perhatian lebih terhadap aspek-aspek lingkungan kerja seperti pencahayaan yang memadai, kebersihan, kenyamanan, bebas dari kebisingan, serta komunikasi yang baik antar rekan kerja, maka hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja dan berkontribusi terhadap kepuasan kerja, khususnya pada tenaga perawat.

Sementara itu, menurut Anandita et al. (2021:1246), lingkungan mencakup seluruh unsur serta gejala fisik dan sosial budaya yang memengaruhi individu, sedangkan kerja merupakan aktivitas manusia baik secara fisik maupun mental yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan.

Junaidi (2021:413) menambahkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor eksternal, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, dalam suatu organisasi, yang memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Artinya, lingkungan kerja dapat memengaruhi seberapa baik karyawan menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan aman, nyaman, dan

termotivasi untuk meningkatkan produktivitas demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi atau fasilitas yang berperan penting dalam mendukung dan mengoptimalkan kinerja karyawan di suatu perusahaan..

2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi adalah karakteristik utama dari suatu fenomena dalam penelitian yang berperan dalam mengelompokkan dan menyusun variabel-variabel penelitian. Sementara itu, indikator merupakan alat ukur yang bersifat spesifik dan digunakan untuk menilai atau mengukur dimensi tersebut. Ada beberapa dimensi lingkungan kerja menurut Sari (2018:47) yaitu adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Indikatornya :

1. Penerangan / cahaya di Tempat Kerja
2. Udara di tempat kerja
3. Letak penempatan peralatan sesuai dengan kebutuhan karyawan

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedangkan lingkungan kerja non fisik itu sendiri adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

1. Hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja
2. Hubungan antara atasan dengan bawahan
3. Karyawan dapat menjaga komunikasi dua arah agar tidak terjadi kesalahpahaman

4. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Adapun jenis-jenis lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, yaitu sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktorfaktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/ Cahaya di Tempat
- 2) Udara di Tempat Kerja

Di dalam ruangan kerja karyawan, membutuhkan pertukaran udara yang cukup untuk kesegaran fisik.

- 3) Penerangan Ruangan

Warna dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna.

4) Suara Bising

Suara bunyi yang sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja dapat merusak konsentrasi kerja karyawan menyebabkan terjadinya kesalahan dan pekerjaan menjadi tidak optimal.

5) Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaannya.

6) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.

7) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitar menjadi sehat.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik juga merupakan aspek penting yang tidak boleh diabaikan. Lingkungan ini mencakup segala hal yang berkaitan dengan hubungan antar individu dalam tempat kerja, baik itu interaksi dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Lingkungan kerja fisik dan non fisik saling berkaitan dan bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Untuk meminimalkan dampak negatif

dari kedua jenis lingkungan ini, langkah awal yang perlu dilakukan adalah memahami karakteristik manusia itu sendiri, termasuk kondisi fisik dan perilakunya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non fisik, maka akan mendukung tercapainya hasil kerja yang optimal dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

5. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Darmawan (2019:43), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pencahayaan tempat kerja

Untuk keselamatan dan keamanan pekerja, pencahayaan perlu diperhatikan. Pencahayaan digunakan untuk menerangi tempat kerja sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pencahayaan yang baik dapat membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja dan sebaliknya.

b. Suhu kerja

Setiap karyawan memiliki suhu tubuh yang berbeda, dan tentunya setiap karyawan juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan suhu lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang tepat mempengaruhi kondisi karyawan di tempat kerja.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban udara di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara disini meliputi banyaknya air yang terkandung dalam udara yang nantinya akan mempengaruhi keadaan tubuh setiap karyawan.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang baik bermanfaat bagi kesehatan manusia karena sirkulasi yang baik mencegah munculnya gas atau bau yang dapat mengganggu dan membahayakan kesehatan karyawan. Sumber utama sirkulasi udara yang baik dalam suatu perusahaan dapat diperoleh dari tanaman di sekitar tempat kerja.

Berdasarkan teori empiris yang di lakukan oleh para peneliti terdahulu, Andi Tenri Jaya (2022:1) menyatakan bahwa : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan

dan rekan kerja. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.4. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2017: 34) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Davis dan Newstrom (2018:90) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya memberntuk suatu pola atau bentuk tertentu. Sedangkan Menurut Mulyadi (2020:7) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya.

Berdasarkan pengertian diatas dari para ahli, dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu bentuk karakteristik atau sifat dari seseorang yang digunakan untuk dapat mempengaruhi bawahannya secara sadar ataupun tidak.

2. Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Dimensi merupakan suatu karakteristik dari sebuah fenomena penelitian, yang digunakan untuk mengelompokkan dan mengorganisir variable penelitian. Sedangkan, Indikator adalah sebuah bentuk ukuran spesifik yang di gunakan untuk mengukur dimensi tersebut. Gaya

kepemimpinan seseorang dapat dinilai dan dilihat dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh Kartono (2018:28) adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. Indikatornya berupa :

1) Dapat memilih yang paling relevan

b. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang dapat mengakibatkan seorang karyawan untuk menggerakkan kemampuan (dalam bentuk keahlian maupun keterampilan, tenaga dan waktu).

Indikatornya berupa :

1) Dapat mempengaruhi bawahan

2) Dapat mengatasi emosional karyawan

c. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan dalam penyampaian pesan, pikiran, ide kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, baik secara langsung lisan maupun tidak langsung.

Indikatornya berupa :

1) Dapat mengarahkan pekerjaan karyawan

2) Mampu menyampaikan gagasan / ide dengan baik

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban dalam hal menanggung, memikul jawab dan menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibat yang akan diterima. Indikatornya berupa :

- 1) Dapat mempertanggung jawabkan hasil yang dipilih

3. Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa macam gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Robbins (2019) yaitu:

a. Kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan yang membuat karyawan terpujau oleh kemampuan pemimpin yang luar biasa. Pemimpin kharismatik dapat memengaruhi karyawan dengan cara mengutarakan visi misi dengan jelas yang berhubungan antara masa kini dan masa depan sehingga membuat karyawan merasa tertarik untuk mengikuti.

b. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional yakni pemimpin yang menginspirasi dan mengkomunikasikan kepada karyawan untuk melakukan tanggung jawab yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan. Kepemimpinan transformasional dapat mengubah pola pikir karyawan dari cara berpikir dengan pola lama menjadi baru dalam hal menyelesaikan masalah.

c. Kepemimpinan transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang dapat memotivasi pengikut mereka untuk menuju sasaran perusahaan yang ditetapkan dengan memperjelas tugas dan tanggung jawab karyawan. Pemimpin transaksional menjanjikan imbalan untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan pemimpin juga akan mengakui pencapaian yang diraih karyawan.

d. Kepemimpinan visioner

Kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang ditandai dengan kemampuan untuk merumuskan visi yang realistis, menarik, dan dapat dipercaya mengenai masa depan organisasi. Seorang pemimpin visioner memiliki pendekatan dan karakteristik tersendiri dalam menjalankan tugasnya, yaitu mampu menyampaikan visi tidak hanya melalui kata-kata, tetapi juga melalui tindakan, serta memiliki kapasitas untuk menerapkan visi tersebut dalam berbagai situasi dan konteks.

1. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Dalam buku “Kepemimpinan yang Efektif”, Hadari Nawawi (1995:74) menyebutkan fungsi kepemimpinan memiliki 2 dimensi yaitu:

- a. Dimensi yang berhubungan dengan tingkat kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan suatu tindakan yang terlihat pada tanggapan orang-orang atau karyawan yang dipimpin.

b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi yang dijabarkan melalui keputusan-keputusan dan kebijakan pemimpin. Dari kedua dimensi tersebut, menurut Hadari Nawawi secara operasional dapat dibedakan menjadi lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

1) Fungsi Instruktif

Pemimpin yang bertugas atau berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah

2) Fungsi Konsultatif

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan apabila pemimpin perlu bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi, pemimpin berusaha untuk mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tugas pokok dan posisi masing-masing.

4) Fungsi Delegasi

Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan atau melimpahkan suatu wewenang dalam mengambil keputusan.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah seorang pemimpin harus dapat mengatur anggotanya secara terarah dan efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

Berdasarkan teori empiris yang dilakukan oleh para peneliti. terdahulu, menurut Wiya Wiwaha (2021:1) menyatakan bahwa : Kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi dan tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan.

2.1.5 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kondisi internal seseorang yang mendorong keinginannya untuk melakukan suatu aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja berkaitan erat dengan pencapaian hasil individu dan berdampak langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Robbins

dan Judge (2018:50) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan seberapa besar intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya.

Sementara itu, menurut Busro (2018:50), motivasi pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, yang dapat diukur melalui faktor intrinsik (seperti kebutuhan akan pencapaian dan kepentingan pribadi) serta faktor ekstrinsik (seperti jaminan pekerjaan, gaji, dan peluang promosi). Menurut Hasibuan (2019:141), menyatakan bahwa motivasi adalah unsur yang menggerakkan, mengarahkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan semangat dan giat demi mencapai hasil terbaik.

Menurut Maruli (2020:58), motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang, yang menciptakan semangat serta keinginan untuk bertindak, memengaruhi perilaku, dan mengarahkannya dalam rangka meraih tujuan sesuai dengan tugas atau lingkup pekerjaannya. Pernyataan ini diperkuat oleh Ferdinatus (2020:3), yang menyatakan bahwa motivasi kerja perlu dibangun atas dasar karakter dan kepribadian yang baik, karena motivasi yang dilandasi alasan atau prinsip yang keliru dapat membawa dampak negatif, baik bagi individu maupun organisasi.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Dengan demikian, motivasi kerja adalah suatu dorongan pribadi seseorang terhadap situasi dan kondisi pekerjaannya yang dipengaruhi oleh tiga kunci utama yaitu usaha individu, tujuan organisasi dan kebutuhan pribadi, di

mana hal tersebut akan menentukan prestasi kerja individu sekaligus kinerja organisasi dalam mencapai tujuan.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi merupakan suatu karakteristik dari sebuah fenomena penelitian, yang digunakan untuk mengelompokkan dan mengorganisir variable penelitian. Sedangkan, Indikator adalah sebuah bentuk ukuran spesifik yang di gunakan untuk mengukur dimensi tersebut. Dimensi dan Indikator motivasi kerja menurut Maslow et al (2018:3) antara lain :

a. Kebutuhan Fisik

Dalam sebuah perusahaan, kebutuhan ini akan terpenuhi manakala tenaga kerja atau individu mendapatkan upah minimum yang mereka kehendaki, lingkungan pekerjaan yang nyaman, dan lokasi yang bersih dari polusi. Indikatornya berupa :

1. Pemberian Gaji sesuai dengan pekerjaan
2. Pemberian Bonus sebagai bentuk apresiasi
3. Fasilitas Penunjang untuk operasional Perusahaan

b. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk berinteraksi dan diterima oleh lingkungan sosial. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini melalui penciptaan kondisi yang memungkinkan para tenaga kerja untuk berinteraksi satu sama lain dalam pekerjaannya secara lebih fleksibel dan terbuka. Indikatornya berupa :

1. Dapat di terima dalam satu kelompok
2. Kebutuhan akan di hargai
3. Kebutuhan untuk di akui keberadaannya

c. Kebutuhan Penghargaan

kebutuhan ini dapat berupa penghargaan dari lingkungan sekitar, dari atasan, maupun adanya kejelasan atas penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi. Seperti, penghargaan yang jelas bagi setiap tenaga kerja, kemudian juga dengan menciptakan budaya organisasi yang menghargai setiap upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja. Indikatornya berupa :

1. upaya untuk tidak tertinggal
2. mendapatkan apresiasi hasil kerja
3. memberikan pelajaran yang baik

d. Kebutuhan Perwujudan Diri

Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan untuk menempatkan diri individu dalam lingkungan dan untuk pengembangan diri.

Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini melalui pemberian promosi bagi tenaga kerja yang menunjukkan prestasi atau melalui pelibatan sesering mungkin pegawai dalam berbagai proyek atau kegiatan yang memiliki tantangan. Indikatornya berupa :

1. Berkembang dengan kemampuan dan potensinya
2. menantang diri dalam pekerjaan yang di berikan
3. Semangat mematuhi aturan yang ada

3. Tujuan Motivasi Kerja

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh perusahaan mempunyai tujuan yang dapat menimbulkan pengaruh, baik pengaruh positif bagi karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri. Pengaruh adanya kebijaksanaan pemberian motivasi perusahaan kepada karyawannya menurut Hasibuan (2021:145) antara lain:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

4. Model – Model Motivasi Kerja

Model - model motivasi menurut pendapat Hasibuan (2021:147) ada tiga yaitu :

- a. Model Tradisional

Model ini memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat dan perlu diterapkan sistem insentif yaitu memberikan insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik.

b. Model Hubungan Manusia

Model ini memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya.

c. Model Sumber Daya Manusia

Karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. motivasi (materiil dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi bersifat khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

5. Metode Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:149) Ada dua metode motivasi yaitu:

a. Motivasi Langsung

Motivasi Langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya.

b. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi Tidak Langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran

tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

6. Alat – Alat Motivasi

Menurut Hasibuan (2018:149-150) Alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada karyawan dapat berupa material incentive dan nonmaterial incentive.

- a. Material incentive adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan atas prestasi kerja karyawan. Yang termasuk dalam material incentive adalah yang berbentuk uang dan barang-barang
- b. Nonmaterial Incentive adalah motivasi yang tidak berbentuk materiil. Yang termasuk dalam nonmaterial incentive adalah perlakuan yang wajar, penempatan kerja yang tepat dan hal lain jenisnya.

7. Jenis – Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:150) ada dua metode motivasi yaitu:

- a. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang beradaptasi di atas prestasi standar.

- b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman.

Dalam prakteknya, kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan penelitian ini penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya dengan judul yang sama oleh judul penelitian penulis. Hal ini dilakukan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu pada tabel 2.1, sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian/ Tahun/Judul	Variabel Penelitian dan dimensi	Metode Alat Analisa	Hasil
1	Jhonson Sitanggang / 2023 / Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kompensasi Moneter Terhadap Kinerja Karyawan PT. BUMI MULIA PERKASA P-ISSN 2088-1312 E-ISSN 2962-004X	Gaya Kepemimpinan: - Kemampuan analisis - Kemampuan memotivasi - Kemampuan komunikasi Beban Kerja : - Tanggung jawab kerja - Volume kerja Kompensasi : - Reward kerjaan - Target pekerjaan Kinerja : - Kualitas - Kuantitas - Ketelitian	Pengujian hipotesis dengan analisis regresi berganda.	Gaya kepemimpinan dan Kompensasi moneter berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan, beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2	Bagas Catur Saputro/2024/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan	Gaya Kepemimpinan: - Kemampuan berkomunikasi - Kemampuan management	Pengujian hipotesis dengan analisis	Gaya kepemimpinan secara positif

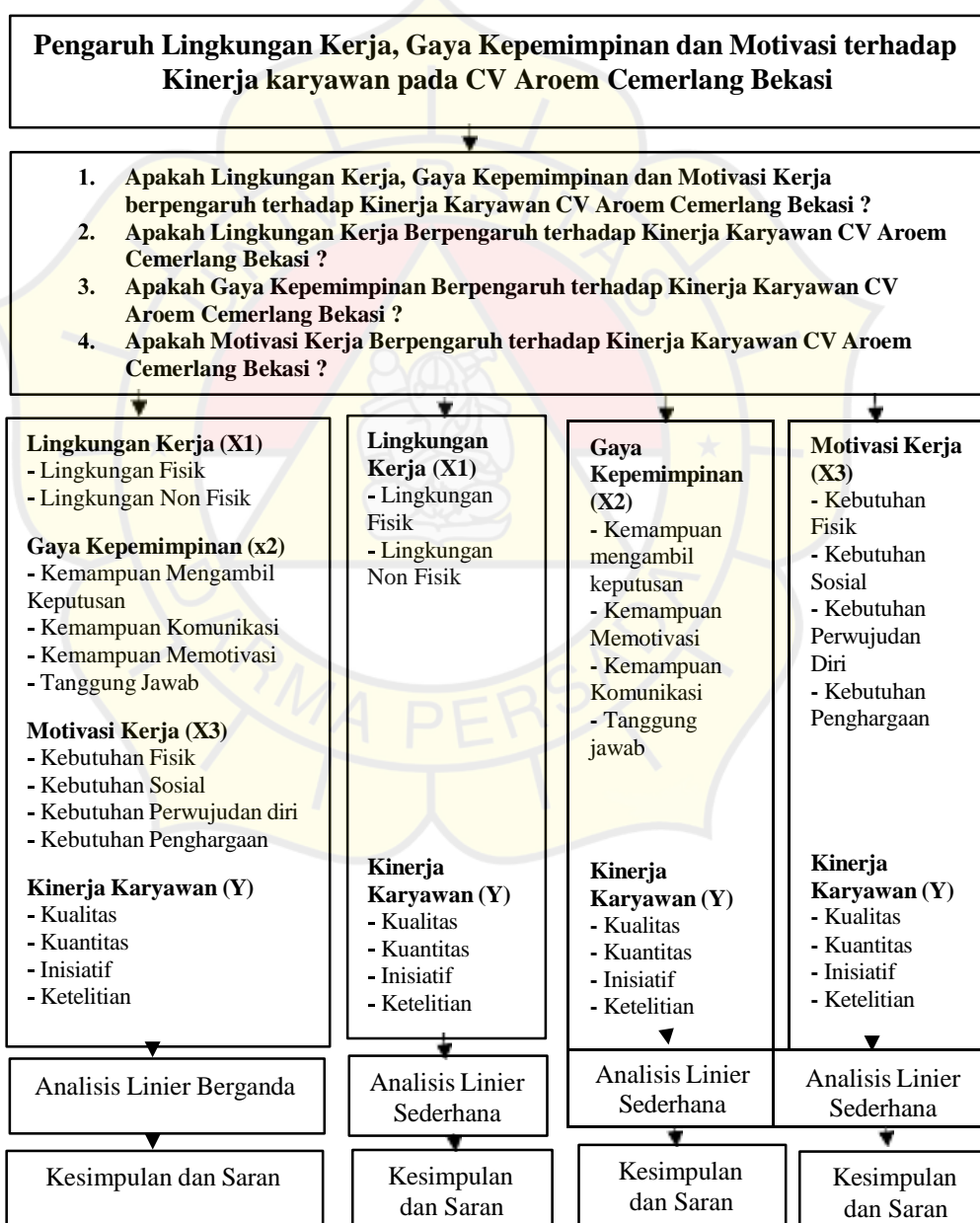
No.	Nama Penelitian/ Tahun/Judul	Variabel Penelitian dan dimensi	Metode Alat Analisa	Hasil
	Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Indosat Persero Tbk Semarang : Gerai Indosat Ooredoo Hutchison Semarang). ISSN 103-1539/V6	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan mengarahkan bawahan <p>Lingkungan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penetapan waktu - Tuntutan tugas <p>Motivasi Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gaji - Tunjangan - Penghargaan <p>Kinerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Efektivitas kerja 	regresi berganda.	mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan motivasi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan
3	Muhammad Khamil Hafizi / 2023 / Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia) e-ISSN: 2686-5238, p-ISSN 2686-4916	<p>Gaya Kepemimpinan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan berkomunikasi - Kemampuan management - Kemampuan mengarahkan bawahan <p>Lingkungan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penetapan waktu - Tuntutan tugas <p>Kompensasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gaji - Tunjangan - Penghargaan <p>Kinerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Efektivitas kerja 	Analisis Linier Berganda	Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Adzansyah / 2023 / Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja) ISSN Cetak : 2686-5246	<p>Pelatihan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Batas waktu pengenalan kemampuan - Transfer pelatihan - Kepuasan stakeholder <p>Motivasi Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan rasa aman - Kebutuhan perlindungan <p>Kecerdasan Emosional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kesadaran - Kontrol diri - Empati - keterampilan <p>Kinerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas 	Metode Kuantitatif dan Regresi Linier Sederhana	Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. pelatihan, motivasi dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Nama Penelitian/ Tahun/Judul	Variabel Penelitian dan dimensi	Metode Alat Analisa	Hasil
		<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas Efektivitas kerja 		
5	<p>Ella Anastasya Sinambela / 2021 / Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>E-ISSN : 2623 -1964</p>	<p>Kepemimpinan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan berkomunikasi - Kemampuan management - Kemampuan mengarahkan bawahan <p>Lingkungan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keamanan tempat kerja - Kebersihan lingkungan - Kesehatan tempat kerja <p>Kemampuan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan umum - Kecepatan waktu kerja - Ketelitian <p>Kinerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas Efektivitas kerja 	Regresi Linier Berganda	kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
6	<p>Andi Tenri Jaya / 2022 / Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT ADIRA MULTI FINANCE TBK, Cabang Makassar e-ISSN : 2656-775X</p>	<p>Lingkungan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fisik - Non Fisik <p>Kinerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Efektivitas 	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja pegawai.
7	<p>Risano Rian Aprianti / 2024 / Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Upt Daerah Perhubungan Laut</p>	<p>Gaya Kepemimpinan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leadership - Kemampuan management - dapat mengarahkan <p>Lingkungan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - memberi rasa aman dan nyaman <p>Motivasi Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - kebutuhan rasa aman - kebutuhan social - kebutuhan mandiri <p>Kinerja :</p>	Analisis pengaruh langsung dan tidak langsung	Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja signifikan mempengaruhi kinerja karyawan

No.	Nama Penelitian/ Tahun/Judul	Variabel Penelitian dan dimensi	Metode Alat Analisa	Hasil
		<ul style="list-style-type: none"> - kualitas - efektivitas kerja efisiensi kerja 		
8	<p>Tomy Sun Siagian / 2018 / Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</p> <p>e-ISSN 2632-2634</p>	<p>Gaya Kepemimpinan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mengarahkan bawahan - kemampuan analisis - kemampuan komunikatif <p>Lingkungan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - memberikan dukungan kerja fisik - non fisik <p>Kepuasan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - imbalan upah - promosi - lingkungan pendukung <p>Kinerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Efektivitas 	Analisis kuantitatif	<p>Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening</p>
9	<p>Wahyu Agung Satrio Wibowo /2023/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cantika Anggun Karya</p> <p>ISSN : 2962-6331</p>	<p>Gaya Kepemimpinan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mengarahkan bawahan - kemampuan analisis - kemampuan komunikatif <p>Motivasi Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - kebutuhan rasa aman - kebutuhan social - kebutuhan mandiri <p>Kepuasan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - imbalan upah - promosi - lingkungan pendukung <p>Kinerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Efektivitas 	Analisis Regresi Linier Berganda	<p>gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,</p> <p>motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</p> <p>kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian yang dilakukan tentang pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Aroem Cemerlang Bekasi maka disusun suatu kerangka pemikiran dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami, sebagai berikut :



Sumber: Diolah penulis pada tahun 2025

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Kerangka berpikir adalah sebuah konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Berdasarkan keterkaitan hubungan antar variabel penelitian, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana variabel Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Aroem Cemerlang Bekasi ?

H₀₁ : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Aroem Cemerlang Bekasi

H_{a1} : Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Aroem Cemerlang Bekasi

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Aroem Cemerlang Bekasi ?

H₀₂ : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada CV Aroem Cemerlang Bekasi

H_{a2} : Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada CV Aroem Cemerlang Bekasi

3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Aroem Cemerlang Bekasi ?

H0₃ : Tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada CV Aroem Cemerlang Bekasi

Ha₃ : Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada CV Aroem Cemerlang Bekasi

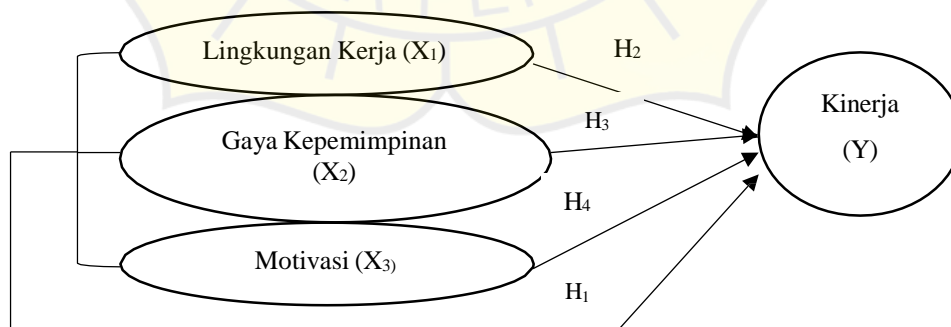
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Aroem Cemerlang Bekasi ?

H0₄ : Tidak ada pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada CV Aroem Cemerlang Bekasi

Ha₄ : Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada CV Aroem Cemerlang Bekasi

2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2019: 72) mendefinisikan bahwa, “paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian. Untuk menjelaskan paradigma dapat dilihat dari gambar dibawah:



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Sumber : Diolah penulis pada tahun 2025