

## **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 merupakan bidang manajemen yang sangat strategis dalam keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien.

Menurut Tannady (2017:28) peran sumber daya manusia yang strategis diperlukan untuk tata Kelola yang bertujuan untuk menetapkan arah organisasi dan tentunya menjadi pondasi untuk kemajuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat lepas dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Menurut Susan (2019) sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2019) adalah suatu kebijakan dalam praktik yang dibutuhkan oleh seorang manager untuk menjalankan orang lain sebagai sumber daya manusia dari posisi seorang manager, meliputi: perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembalian, penilaian atau evaluasi kinerja kerja dari karyawan yang bekerja pada organisasi.

Secara garis besar, sumber daya manusia merupakan individu yang menjadi penggerak suatu organisasi, baik instansi maupun perusahaan yang berfungsi sebagai asset dan harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya demi tercapainya tujuan bersama.

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sejumlah fungsi-fungsi didalamnya antara lain adalah:

Menurut Ganyang (2018:7) fungsi Manajemen sumber daya manusia pada garis besarnya dibagi menjadi dua bagian, yaitu :

### **a. Fungsi Manajerial**

#### **1) Perencanaan**

Fungsi Manajemen yang berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijakan, dan Pemilihan berbagai alternative strategi yang menyangkut sumber daya manusia.

#### **2) Pengorganisasian**

Fungsi Manajemen yang mengusahakan suatu hubungan kondusif antar individu, kelompok, dan semua pihak yang

ada di perusahaan untuk melaksanakan berbagai tugas dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

3) Penempatan

Fungsi Manajemen yang berupaya memperoleh karyawan sesuai untuk Mengisi jabatan yang kosong di perusahaan sesuai dengan spesifikasinya.

4) Kepemimpinan

Fungsi Manajemen yang membuat semua individu, kelompok, dan semua pihak bekerja sesuai tugasnya dengan mengarahkan semua potensi yang dimiliki secara ikhlas untuk mencapai tujuan perusahaan.

5) Pengendalian

Fungsi Manajemen yang menjamin pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelaksanaan pengendalian akan melewati empat tahap yaitu penetapan standar kerja, mengukur kinerja karyawan, membandingkan kinerja dengan standar, lalu melakukan Tindakan perbaikan yang diperlukan.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan karyawan

Fungsi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Pengadaan

karyawan baru dapat dilakukan melalui beberapa sumber, baik dari sumber intern maupun eksternal perusahaan yang bersangkutan. Teknik seleksi dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain berupa tes potensi akademik, wawancara, tes psikologis, dan praktik. Perusahaan pada umumnya menggunakan kombinasi beberapa teknik tersebut.

## 2) Pengembangan karyawan

Setelah karyawan direkrut perusahaan, langkah selanjutnya adalah pengembangan terhadap karyawan tersebut. Program Pengembangan dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu pelatihan dan pendidikan. Pelatihan pada umumnya diberikan kepada level karyawan operasional berupa *technical skills*, waktu yang lebih lama, pendidikan lebih diarahkan kepada *conceptual skills*, dengan biaya yang cukup tinggi.

## 3) Pemberian kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi ini ada yang bersifat langsung berupa gaji atau upah, dan insentif. Ada juga yang merupakan balas jasa tidak langsung misalnya berupa tunjangan dan fasilitas lebih baik.

#### 4) Program integrasi karyawan

Integrasi karyawan dapat dilakukan dengan beberapa program, terutama yang menyangkut kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin, dan partisipasi karyawan.

#### 5) Pemeliharaan karyawan

Pemeliharaan karyawan ditunjukkan agar karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga akan bekerja dengan lebih baik dan ikhlas. Program pemeliharaan karyawan ini dapat berupa penciptaan sistem komunikasi kerja yang baik, perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, ★ pengendalian konflik di lingkungan perusahaan.

#### c. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan program perusahaan dalam memberhentikan karyawan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat, misalnya karena karyawan memasuki masa pensiun, atau karena kontrak kerja berakhir. Pemberhentian karyawan dapat juga disebabkan oleh alasan yang tidak terhormat, misalnya karyawan melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan atau melanggar hukum yang berlaku secara nasional.

### 3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sunarto (2018:1) antara lain:

- a. Memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, memiliki motivasi tinggi dan dapat dipercaya bagi organisasi.
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam organisasi yang diukur dari kontribusi, kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan operasional pekerjaan.
- c. Mengembangkan sistem kerja yang baik secara prosedur dalam perekrutan dan seleksi calon karyawan. Prosedur perekrutan dan seleksi dilakukan secara teliti dengan sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja tiap karyawan. Hal tersebut juga ditunjang oleh pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi.
- d. Memiliki komitmen tinggi akan karyawan dan menjadikan karyawan sebagai stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan berperan dalam pengembangan iklim kerjasama membentuk kepercayaan bersama.
- e. Menciptakan lingkungan kerjasama tim yang fleksibel dan terus berkembang.
- f. Menyeimbangkan dan menyelaraskan keperluan masing-masing stakeholder.

- g. Menghargai elemen sumber daya manusia berdasarkan prestasi yang telah dicapai
- h. Meningkatkan kesejahteraan para karyawan baik secara fisik maupun mental.
- i. Menciptakan iklim yang harmonis dan produktif yang terbentuk antara manajemen dan karyawan.
- j. Menyediakan kesempatan yang merata bagi seluruh elemen sumber daya manusia.
- k. Melakukan pendekatan yang humanis dalam proses pengelolaan karyawan yang berlandaskan keadilan, perhatian, dan transparansi.

Menurut Hamali (2018:15) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial Manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporat Social Responsibility* (CSR) seperti

program dan Pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan Gerakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial.

Perusahaan merupakan bagian integrasi dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis untuk menyediakan produk dan jasa yang diperlukan dengan tingkat harga yang wajar, bermutu, dan Pengiriman yang tepat waktu. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis mematuhi nilai dan norma sosial. Masyarakat menginginkan setiap perusahaan bisnis dapat menyerap dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada, dan pada akhirnya masyarakat menghendaki agar setiap karyawan diperlakukan secara adil dan bijaksana.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut :



- 1) Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- 2) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- 3) Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- 4) menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- 5) Mensosialisasikan Kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

Kunci kelangkaan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan Pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia

semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

#### **4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peran manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017:14) adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan, tenaga kerja yang efektif, sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job*

*description, job specification, job requirements, dan job evaluation.*

- b. Menetapkan Penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the place and the right man in the right job.*
  - c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembang, promosi, dan pemberhentian.
  - d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
  - e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
  - f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
  - g. Memonitor kemajuan Teknik dan perkembangan serikat buruh.
  - h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
  - i. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
- Mengatur pension, pemberhentian, dan pesangonnya.

### **5. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sedarmayanti (2017) mengemukakan berkaitan tentang ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan, ke dalam beberapa bagian diantaranya sebagai berikut :

a. *Pre Service Training* (Pelatihan Pra Tugas)

Pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai untuk bekerja, atau karyawan yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka.

b. *In Service Training* (Pelatihan dalam Tugas)

Pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. *Past Service Training* (Pelatihan Purna/Pasca Tugas)

Pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun.

## **2.1.2 Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi adalah aktifitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja lebih giat untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi adanya keinginan dan pemenuhan

kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Maka dari itu hal ini dapat menimbulkan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Menurut Yohana (2017) motivasi merupakan cara untuk menemukan apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan untuk memenuhi yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut dengan proses yang halus. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, pendukung atau ketuntahan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat. Menurut Wibowo (2016) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu faktor yang ada dari luar maupun dari dalam diri seseorang yang dapat membuat pegawai bersedia mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Supaya tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

## **2. Jenis Motivasi Kerja**

Menurut Afandi (2018:28) motivasi terbagi menjadi dua jenis dan jenis-jenis motivasi tersebut adalah sebagai berikut :

### **a. Motivasi Dalam Diri**

Motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang.

b. Motivasi Luar Diri

Motivasi luar diri dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas kerja itu sendiri.

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

a. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis, dan optimis.

c. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan Prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya Prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

d. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

#### 4. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019:146) beberapa prinsip-prinsip dalam motivasi kerja tersebut adalah sebagai berikut :

a. Prinsip mengikutsertakan

Yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi, memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

b. Prinsip komunikasi

Yaitu menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi.

c. Prinsip pengakuan

Yaitu memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai.

d. Prinsip wewenang

Yang didelegasikan adalah mendelegasikan Sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan menjalankan tugas-tugas atasan atau manajer.

e. Prinsip perhatian

Timbal balik yaitu memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

### **5. Dimensi Motivasi Kerja**

Menurut Fawaid (2017:56) mengemukakan bahwa motivasi memiliki 5 (lima) dimensi, yaitu sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Merupakan suatu kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang disebut juga kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini berada dalam level dasar, yaitu seperti kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, dan pakaian yang harus dipenuhi setiap orang.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Merupakan kebutuhan yang dirasakan dengan sungguh-sungguh setelah kebutuhan Utama terpenuhi. Ketika kebutuhan dasar telah terpenuhi maka kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan rasa aman terhadap benda yang dimilikinya.

c. Kebutuhan Sosial

Merupakan kebutuhan untuk berinteraksi, bersosialisasi, dan menjalin hubungan pertemanan dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kelompok kerja yang diharuskan untuk kompak, dan kerjasama dengan baik.



d. **Kebutuhan Penghargaan**

Merupakan kebutuhan untuk merasakan dihormati, dihargai atas prestasi seorang karyawan, pengakuan atas kemampuannya yang kualitas kerjanya semakin berkembang.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Merupakan kebutuhan guna untuk mengembangkan keahlian, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide dan kritik terhadap sesuatu.

### **2.1.3 Gaya Kepemimpinan**

#### **1. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut Zainal dkk (2017:42) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Hidayat (2018:143) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018:27) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya

kepemimpinan ada pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai definisi gaya kepemimpinan tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan setiap seorang pemimpin memiliki karakter, tingkah laku, dan kepribadian tersendiri dan berbeda dengan orang lain. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahan agar mencapai tujuan organisasi bersama-sama.

## 2. Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2019:41) mengemukakan gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu :

- a. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
- b. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
- c. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang terdiri dari pokok kepemimpinan, yaitu :

- a. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang pemimpin bertindak sebaga penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai

pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa perintah.

b. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai symbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat.

c. Tipe Kepemimpinan Demokrasi

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor Utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau kelompok organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreatifitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe kepemimpinan ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah

kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan didalam unit masing-masing.

### **3. Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Harsey & Blanchard (2017) mengemukakan dimensi dan indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

a. Direktif

Pemimpin memberikan arahan yang spesifik dan jelas kepada pengikut.

b. Pemberdayaan (*Supportive*)

Pemimpin mendukung pengikut dan mempertimbangkan kebutuhan emosional mereka.

c. Delegatif

Pemimpin memberikan otonomi dalam mengambil keputusan.

### **4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Menurut Reitz dalam Rahayu dkk (2017) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu :

- a. Kepribadian (*Personality*), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.

- b. Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya.
- c. Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai.
- d. Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pimpinan.
- e. Iklim dan Kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

### **5. Peran Gaya Kepemimpinan**

Menurut Sedarmayanti (2017:271) terdapat tiga peran seorang pemimpin dalam proses memimpin, yaitu :

#### **a. Peran Antar Manusia**

Peran antar manusia meliputi :

- 1) Peran selaku tokoh
- 2) Peran selaku pemimpin
- 3) Peran selaku penghubung

#### **b. Peran Informatif.**

Peran-peran informatif dilakukan sebagai berikut:

- 1) Peran selaku pemantau
- 2) Peran selaku penyebar

3) Peran selaku *public relation* (hubungan masyarakat)

c. Peran Pembuat Keputusan

Peran seorang pemimpin selaku pembuat keputusan meliputi:

- 1) Peran selaku wiraswasta
- 2) Peran selaku penanggung jawab resiko
- 3) Peran selaku pembagi sumber daya
- 4) Peran selaku perunding

## 2.1.4 Lingkungan Kerja

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Ekawati (2022) lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Adapun menurut Joni & Hikmah (2022) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting Ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Selain itu, menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di

dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Sesuai beberapa definisi lingkungan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

## **2. Tujuan Lingkungan Kerja**

Menurut Jayanti & Syamsir (2018) tujuan lingkungan kerja adalah untuk memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan betah bekerja karyawan dan dapat mendorong semakin baiknya kinerja dan produktivitas para karyawan. Adapun tujuan dari lingkungan kerja menurut Pribadi (2022) adalah agar karyawan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan pekerjaannya dengan baik, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat bekerja secara optimal dan demi kelancaran pekerjaan yang ada dalam suatu instansi atau organisasi.

## **3. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Dimensi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) sebagai berikut:

### **a. Dimensi Fisik**

Indikator dari dimensi fisik yaitu pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna, fasilitas dan keamanan kerja.

b. Dimensi Non Fisik

Indikator dari dimensi non fisik yaitu hubungan kerja dan suasana kerja.

#### **4. Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantai oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### **5. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018:69) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

- a. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi



beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi ditempat kerja.

- b. Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.
- c. Hubungan pegawai, hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

## **2.1.5 Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai

dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Adapun menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atas kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja karyawan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai melalui kontribusi karyawan, yang mungkin bersifat positif atau negatif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan dan periode tertentu. Maka dari itu, meningkatkan sebuah kinerja dari karyawan akan membuat dampak positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang optimal dalam membantu tujuan perusahaan.

## **2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016:189) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

### **a. Kemampuan dan Keahlian**

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

### **b. Pengetahuan**

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

c. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seorang karyawan.

e. Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

f. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

g. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i. Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

j. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi di tempat kerja.

k. Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

l. Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

m. Disiplin Kerja

Menjaankan aktifitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

### **3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Aprianti dan Bhaihaki (2017:103) dimensi pada kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Kualitas

Diukur dalam pemahaman karyawan pada kapasitas pekerjaan yang disampaikan serta kesempurnaan tugas pada kemampuan dan kapasitas karyawan.

b. Kuantitas

Jumlah yang dibuat dalam sebutan seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Tingkat kegiatan dikerjakan pada awal waktu yang disesuaikan, dilihat dari komposisi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan lain.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) ditingkatkan sepenuhnya untuk memperluas hasil setiap unit dalam pemanfaatan asset.

e. Kemandirian

Tingkat seseorang yang nantinya mampu mewakili untuk menyelesaikan kapasitas kerjanya.

f. Komitmen Kerja

Tingkat dimana karyawan memiliki kewajiban kerja yang bertanggung jawab dengan perusahaan.

#### **4. Manfaat Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2017:64) menyatakan bahwa manfaat kinerja karyawan sebagai berikut :

a. Meningkatkan Prestasi kerja.

Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupaun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/perstasinya.

b. Memberikan kesempatan kerja yang adil.

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuaian kompensasi.

Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

e. Keputusan promosi dan demosi.

Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

g. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

## 5. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rozarie (2017:66) tujuan kinerja karyawan adalah untuk menilai hasil kinerja dan dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti :

a. Untuk mengevaluasi tujuan dan sasaran

Evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan baik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di waktu yang akan datang.

b. Mengevaluasi rencana

Apabila dalam penilaian kinerja hasil yang didapat tidak sesuai dengan rencana, maka dilakukan evaluasi untuk mencari tahu penyebabnya.

c. Evaluasi lingkungan

Dengan melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses Pelaksanaan sudah sesuai atau tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.

d. Evaluasi proses kinerja

Melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses Pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja sudah berjalan seperti yang diharapkan, dan apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.

e. Evaluasi pengukuran kinerja

Menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar serta apakah metode yang digunakan sudah tepat.

f. Evaluasi hasil

Apabila terdapat deviasi atau penyimpangan pada hasil kerja, maka perlu dicari faktor penyebabnya dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

## 2.2. Landasan Empiris (Penelitian Sebelumnya)

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 yang diambil adalah :

**Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi/2019/ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember  Jurnal Penelitian Ipteks, Vol.4, No. 1 Januari 2019 HAL : 47-62 / p- ISSN : 2459-9921 / E-ISSN : 2528-0570	<b>Motivasi :</b> a. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha b. Arah. Upaya yang diarahkan dan konstitensi dengan tujuan organisasi c. Ketekunan. Ukuran seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya  <b>Lingkungan Kerja :</b> a. Kondisi pekerjaa yang mendukung secara optimal	<b>Metode :</b> Kuantitatif  <b>Alat analisis</b> Analisis Linear Berganda  Analisis Koefisien Determinasi	Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  Lingkungan kerja dan Budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



No	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		akan menghasilkan kinerja yang baik		
2.	<p>Aurelia Potu/2013/ Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado</p> <p>Jurnal EMBA, Vol.1, No.4 Desember 2013, Hal. 1208-1218/ ISSN : 2303-1174</p>	<p><b>Kepemimpinan :</b></p> <p>a. Bekerja sama dengan baik antara pemimpin dan bawahan</p> <p>b. Bersikap adil</p> <p><b>Motivasi Kerja :</b></p> <p>a. <i>Reward</i> atau penghargaan</p> <p>b. Tunjangan</p> <p>c. Apresiasi</p> <p><b>Lingkungan Kerja :</b></p> <p>a. Lingkungan kerja nyaman dan menyenangkan</p>	<p><b>Metode :</b> Kuantitatif</p> <p><b>Alat analisis:</b> Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Validitas dan Reabilitas</p> <p>Asumsi Klasik</p>	Kepemimpinan , motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	<p>Fitria Marisya/2022/ Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan ada PT. Al Bilad Tour and Travel, Sumatera Selatan</p> <p>MAMEN (Jurnal Manajemen) Vol. 1 No. 4 Oktober 2022, hal. 566-575/ e-ISSN</p>	<p><b>Lingkungan Kerja :</b></p> <p>a. Mendorong kinerja dan produktivitas karyawan.</p> <p>b. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman.</p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b></p> <p>a. Acuan standar presentasi kerja</p>	<p><b>Metode :</b> Kuantitatif</p> <p><b>Alat Analisis :</b> Analisis Regresi Sederhana</p>	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada PT Al Bilad Tour and Travel.

No	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	2809-8099/ p- ISSN 2810-0484	b. Umpan balik organisasi pada kemampuan dan keahlian karyawan c. Saling pengertian antar karyawan d. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang e. Memberikan peluang pada karyawan		
4.	Annisa Nur Safitri/2022/Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan  Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 11 No. 2 September 2022, hal. 14-25/e-ISSN 2654-5837/p-ISSN 205-4413	<b>Lingkungan Kerja :</b> a. Bangunan tempat kerja yang menarik b. Peralatan kerja yang memadai c. Fasilitas d. Sarana angkutan e. Hubungan rekan kerja <b>Kepemimpinan :</b> a. Pimpinan mampu menentukan tujuan yang realistis b. Memiliki kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, komunikasi, mengendalikan bawahan, tanggung	<b>Metode :</b> Kuantitatif  <b>Alat Analisis :</b> Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  Pemberdayaan berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan.  Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		jawab dan mengendalikan emosional <b>Kinerja Karyawan :</b> a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Tanggung jawab d. Kerjasama e. Inisiatif		
5.	Yayan Januari/2019/Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  <i>Baskara Journal of Business &amp; Entrepreneurship</i> Vol. 2 No. 1 Oktober 2019/e-ISSN 2623-0089	<b>Motivasi Kerja :</b> a. Selalu memotivasi secara berkala kepada karyawan b. Terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi, tujuan pribadipun akan ikut tercapai.  <b>Lingkungan Kerja :</b> a. Seluruh sarana dan prasarana kerja yang baik dapat mempengaruhi pekerjaan  <b>Kinerja Karyawan :</b> a. Pencapaian/prestasi karyawan	<b>Metode :</b> Kuantitatif  <b>Alat Analisis :</b> a. Analisis Kuantitatif b. Analisis Deskriptif	Motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh kuat dan positif dalam meningkatkan kinerja.

No	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
6.	<p>Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi/2019/Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember</p> <p>Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 1 Januari 2019 hal. 47-62/e-ISSN 2528/0570/p-ISSN 2459-9921</p>	<p><b>Motivasi Kerja :</b></p> <p>a. Mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan .</p> <p><b>Lingkungan Kerja :</b></p> <p>a. Segala sesuatu disekitar karyawan berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung.</p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b></p> <p>a. Faktor dari dalam diri pegawai</p> <p>b. Faktor pekerjaanya</p>	<p><b>Metode :</b></p> <p>Kuantitatif</p> <p><b>Alat Analisis :</b></p> <p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
7.	<p>Hendri Sembiring/2020/Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan</p> <p>Jurakunman Vol. 13 No. 1 Januari 2020/p-ISSN 2086-681X/o-ISSN 2654-8216</p>	<p><b>Motivasi Kerja :</b></p> <p>a. Promosi, Prestasi Kerja, Penghargaan, Pengakuan, Keberhasilan dalam bekerja</p> <p><b>Lingkungan Kerja :</b></p> <p>a. Lingkungan kerja fisik dan non fisik</p> <p>b. Hubungan karyawan, tingkat kebisingan lingkungan</p>	<p><b>Metode :</b></p> <p>Kuantitatif</p> <p><b>Alat Analisis :</b></p> <p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>

No	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		kerja, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, keamanan.  <b>Kinerja Karyawan :</b> a. Mutu kerja b. Kualitas kerja c. Ketangguhan d. Sikap		
8.	Ali Umar/2022/Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru  Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vo. 5 No. 1 Januari 2022/e-ISSN 2599-3410/p-ISSN 2614-3259	<b>Motivasi Kerja :</b> a. Janji peningkatan <i>reward</i> b. Motivasi dipengaruhi persepsi pekerja tentang kejujuran alokasi <i>reward</i>  <b>Kinerja Karyawan :</b> a. Efektivitas dan efisiensi b. Otoritas dan tanggung jawab c. Disiplin d. Inisiatif	<b>Metode :</b> Kuantitatif  <b>Alat Analisis :</b> Analisis Variant ( $R^2$ ) atau Uji Determinasi	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Lina Gunawan, Fifi Alifia, Widwi Handari Adji/2022/Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ Bandung	<b>Gaya Kepemimpinan :</b> a. Pola tingkah laku yang dilakukan dengan mengintegrasikan tujuan organisasi menggunakan	<b>Metode :</b> Kuantitatif  <b>Alat Analisis :</b> Analisis Linier Berganda	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Ekonomis : <i>Journal of Economics and Business</i> Vol. 6 No. 1 Maret 2022 hal. 132-135/ISSN 2597-8829	tujuan individu untuk mencapai tujuan. <b>Kinerja Karyawan :</b> a. Prestasi kerja b. Peningkatan kerja		
10.	Nurdin Latif, Azhary Ismail, Nurmega, Andi Irwan/2022/Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros  <i>Joournal of Management &amp; Business</i> Vol. 5/ISSN 2598-8301	<b>Lingkungan Kerja :</b> a. Lokasi kerja yang nyaman b. Lingkungan kerja yang baik  <b>Kinerja Karyawan</b> a. Suasana yang aman, nyaman, akomodatif, dan menyenangkan	<b>Metode :</b> Kuantitatif  <b>Alat Analisis :</b> Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2022

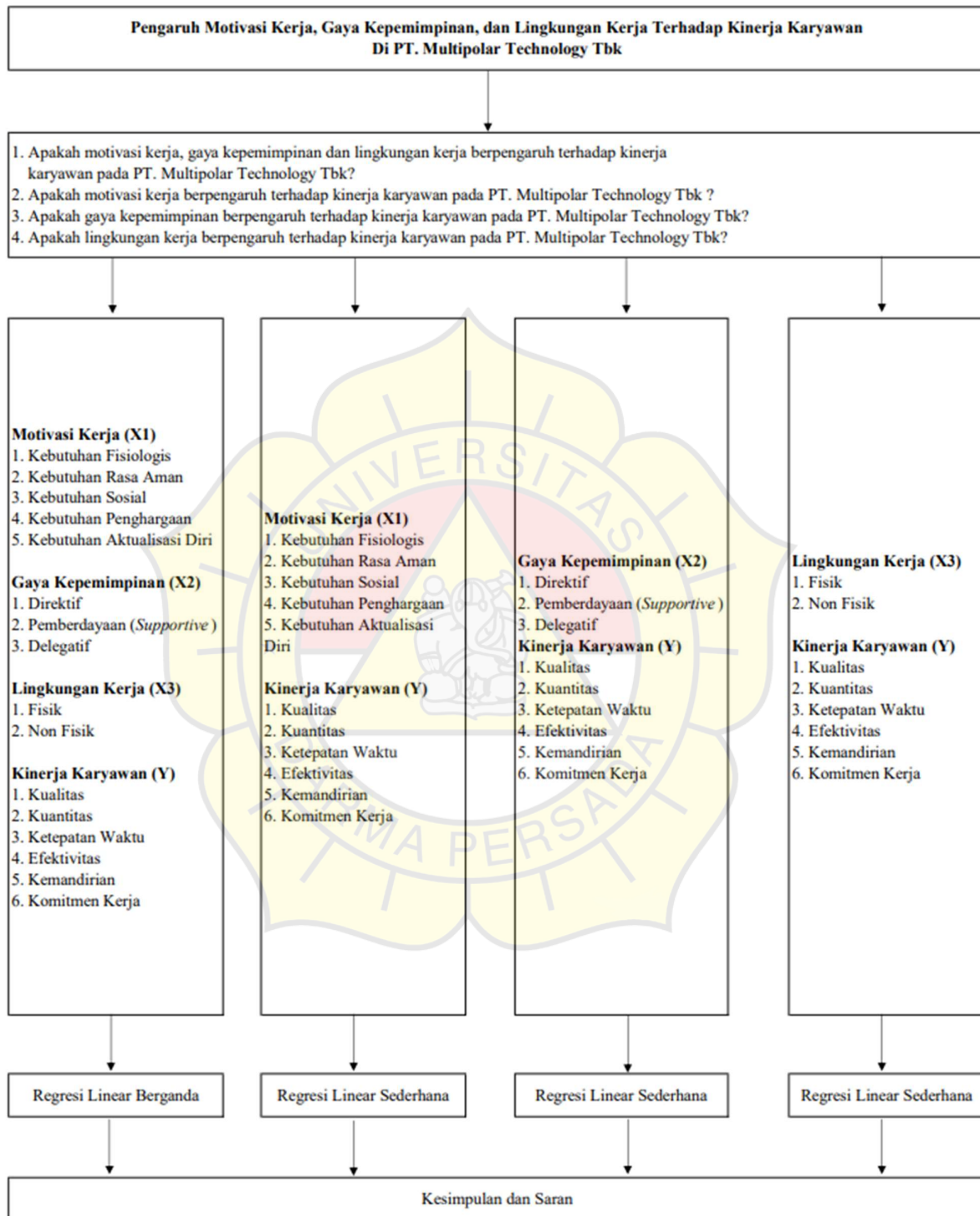
### 2.3. Kerangka Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:95) bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik disusun dari dasar fakta-fakta dan dijelaskan secara teoritis variabel yang akan diteliti melalui observasi dan kajian pustaka.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, berikut ini merupakan kerangka pemikiran dari tujuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :







Sumber : Diolah oleh penulis, 2022

**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**



#### 2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Notoatmodjo (2018), hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian. Dalam hipotesis ini rumusan masalah dari penelitian ini dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berikut ini adalah hipotesis yang penulis kemukakan :

1. Pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multipolar Technology Tbk.

Ho: Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multipolar Technology Tbk.

Ha: Terdapat pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multipolar Technology Tbk.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multipolar Technology Tbk.

Ho: Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multipolar Technology Tbk.

Ha: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multipolar Technology Tbk

3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Multipolar Technology Tbk.

Ho: Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan di PT. Multipolar Technology Tbk.

Ha: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Multipolar Technology Tbk

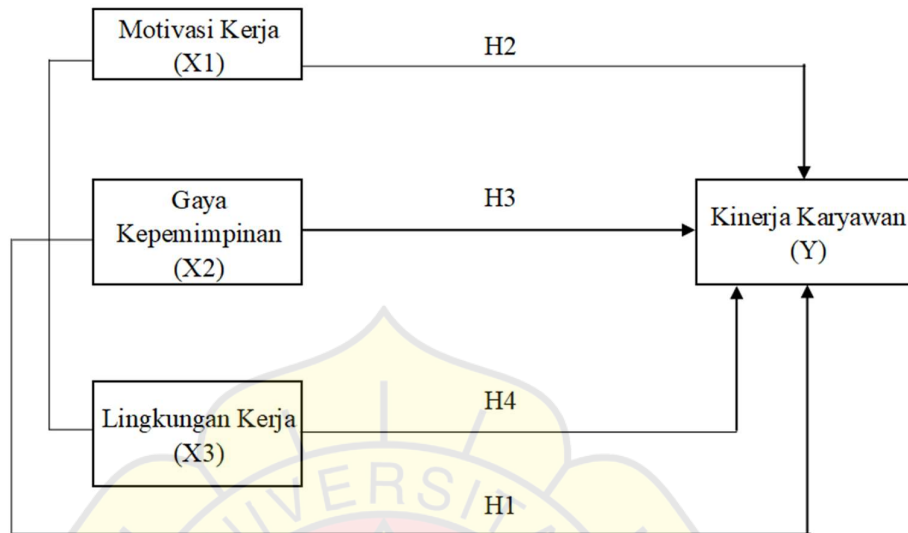
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multipolar Technology Tbk.

Ho: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan di PT. Multipolar Technology Tbk.

Ha: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multipolar Technology Tbk.

#### **2.4.1 Paradigma Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018:42) menyatakan bahwa paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, teknik analisis statistik yang akan digunakan. Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat terlihat pada gambar sebagai berikut :



Sumber : Data diolah oleh Penulis, 2023

**Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian, 2023**

Gambar di atas merupakan penjelasan mengenai hubungan antara variable independen yaitu Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan variable dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), dimana Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan regresi :  $Y = a + bx$ . Kemudian Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi :  $Y = a + b_2X_2 + b_3X_3$ .