

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Theory

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori keseimbangan. Menurut Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2016), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan. Menurutnya, seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila dirinya mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat adanya rangsangan (inducement) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable) (Indriasari et al., 2018).

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu Nurjaya (2021). Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu

kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merujuk pada tingkat pencapaian hasil pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu. Ini mencakup sejauh mana seseorang atau kelompok memenuhi persyaratan tugas dan tanggung jawab mereka, serta sejauh mana mereka mencapai hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
3. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
4. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
5. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

6. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
7. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
8. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
9. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
10. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
11. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
12. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
13. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.

2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya

2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi, yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian, yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas, yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin atau atasan dalam mengarahkan, mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya sesuai dengan tugas dan petunjuk yang direncanakan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan dimana seorang pemimpin dapat memahami kesulitan yang dialami bawahannya. Menurut Fahmi (2021), kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang cara untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Setiap pemimpin pastinya memiliki strategi atau style tersendiri untuk mengatur jalannya ritme organisasi serta mengatur cara bekerja pegawainya dengan tujuan akhir mencapai tujuan secara bersama-sama yang sudah disepakati sebelumnya.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Widakdo et al., 2022).

Gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan keperibadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara ia memimpin. Pengertian gaya kepemimpinan lainnya dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi dalam Sutrisman (2021), yaitu serangkaian pola yang dilakukan oleh seorang pemimpin baik yang terlihat maupun tidak terlihat dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi bawahannya sesuai tugas dan instruksi yang direncanakan. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam perusahaan, melibatkan kemampuan pemimpin untuk memahami kesulitan bawahannya, serta memiliki beragam gaya kepemimpinan yang mencerminkan sifat dan pola pengaruh yang digunakan oleh seorang pemimpin terhadap timnya. Gaya kepemimpinan dapat membedakan pemimpin satu dengan yang lain, dan pengertian kepemimpinan mencakup pengaruh terhadap tujuan organisasi, motivasi pengikut, dan perbaikan kelompok dan budayanya.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Robert (dikutip dari jurnal Cahya Wiratama 2019) faktor-faktor gaya kepemimpinan antara lain:

1. Pimpinan senantiasa memberikan arahan kepada bawahannya atau karyawan tentang pelaksanaan tugas
2. Pimpinan memberi bimbingan ketika bawahan atau karyawan menemui kesulitan dalam bekerja
3. Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan atau karyawan untuk menerapkan gagasan.
4. Pimpinan senantiasa memberikan solusi.

2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016) dalam Padauleng (2019), adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Kemampuan mengambil keputusan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memilih satu atau beberapa pilihan alternatif pilihan yang menurut perhitungan adalah yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong dan menggerakkan bawahan untuk mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menyampaikan gagasan, pemikiran, atau instruksi kepada bawahannya dengan bahasa yang baik dan mudah dimengerti.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kemampuan mengendalikan bawahan adalah kemampuan untuk menggerakkan bawahan untuk mengikuti keinginan dari pemimpin dengan menggunakan kekuatan dan kekuasaan jabatan untuk mewujudkan tujuan jangka panjang, termasuk di dalamnya memberikan arahan yang bersifat memaksa mengenai apa yang harus dilakukan oleh bawahan.

5. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan mengendalikan emosi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menyadari dan mengetahui perasaan positif dan negatif serta melampiaskan emosi tersebut pada tindakan yang positif. Pemimpin yang dapat mengontrol emosinya dengan baik akan lebih objektif dan realistis dalam menyelesaikan suatu masalah.

2.3 Motivasi Kerja

USM

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau/rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Ardhani dan Ratnasari (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk menyumbangkan kemampuan, tenaga, dan waktu mereka untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor internal dan eksternal, dan juga terkait dengan kebutuhan individu.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan hidup, yaitu 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.
2. Kebutuhan masa depan, yaitu kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta 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 semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja, yaitu 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.

2.3.3 Jenis Motivasi Kerja

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa ada dua jenis motivasi kerja, bagi karyawan, yaitu :

1. Motivasi positif (insentif positif), yaitu manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik.
2. Motivasi negatif (Insentif Negatif) yaitu, manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja pegawai dalam jangka waktu pendek akan

meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik

2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi sangat bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan. Dalam hal motivasi karyawan, setiap perusahaan tentunya memiliki teknik tersendiri agar motivasi yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan dan keikhlasan dalam diri pegawai. Menumbuhkan semangat dan keinginan untuk bekerja dengan ikhlas membuat pekerjaan menjadi lebih maksimal sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Kuatnya motivasi kerja dan kinerja karyawan secara langsung tercermin dari seberapa besar usaha yang mereka lakukan untuk mencapai hasil yang lebih baik guna mencapai tujuan perusahaan.

Agar proses motivasi kerja dapat terlaksana dengan baik, diperlukan indikator-indikator yang dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam proses motivasi kerja pegawai. Indikator motivasi digunakan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan, terlepas dari apakah motivasi kerja berguna dalam organisasi atau tidak.

Menurut Hafidzi dkk (2019) adapun beberapa indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5. Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.4 Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawansehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya

pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Effendy & Fitria,2019), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut (Anam, 2018), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

2.4.1 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Purwanto, B., (2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja berkaitan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda dan sirkulasi udara ditempat kerja. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme dan juga kebisingan ditempat kerja. Dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/Menkes/SK/XI/2002 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri sudah ditetapkan batasan nilai untuk setiap faktor lingkungan kerja, yakni kebisingan sebesar 85 dBA, tekanan panas/suhu sebesar 18°C s.d. 28°C, debu sebesar 0,15 mg/m³, dan pencahayaan sebesar 100 lux.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan adalah faktor suasana, dekorasi, dan

faktor utama dalam pekerjaan itu sendiri dipengaruhi juga oleh tingkat konsentrasi karyawan.

2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu

:

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Hubungan kerja

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
2. Sirkulasi udara ditempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam

udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.
4. Bau tidak sedap di tempat kerja Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan baubauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.
5. Keamanan di tempat kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (1992) dan Sedarmayanti

(2009) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja.

Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu tersedianya fasilitas kerja, hubungan dengan rekan kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjelaskan berbagai penelitian yang relevan dari penelitian sebelumnya. Penyajian berbagai penelitian terdahulu dimaksudkan untuk memberikan justifikasi terhadap model penelitian dan hipotesis yang akan dirumuskan, serta untuk membandingkan dengan hasil penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

Adapun beberapa penelitian terdahulu dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun	Sampel dan Periode penelitian	Variabel dan Metode analisis	Hasil
1	Erni Sukmawati , Sri Langgeng Ratnasari , Zulkifli (2020)	Sampel:52 orang Periode penelitian: 2020	Variable independen: Gaya kepemimpinan (X1) Komunikasi (X2) Pelatihan (X3) Etos kerja (X4)	Variable gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

			<p>Karakteristik individu (X5)</p> <p>Variable dependen:</p> <p>Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Metode : Analisis regresi berganda.</p>	
2	Rahayu (2022)	<p>Sampel:30 karyawan</p> <p>Periode penelitian: 2022</p>	<p>Variable independen:</p> <p>Gaya kepemimpinan (X1)</p> <p>Disiplin kerja (X2)</p> <p>Variable dependen:</p> <p>Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Metode: Analisis regresi berganda.</p>	<p>1. Variable gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Variable disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
3	Istifany Tri Monica, Ade Rahma Ayu (2019)	<p>Sampel: 30 karyawan</p> <p>Periode penelitian : 2019</p>	<p>Variable independen:</p> <p>Motivasi kerja (X1)</p> <p>Variable dependen:</p> <p>Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Variable motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

			Metode: Analisis regresi sederhana	
4	Syafruddin, Sitti Nur Intang, Selvia (2021)	Sampel:35 karyawan Periode penelitian: 2021	Variabel independen: kepemimpinan (X1) motivasi kerja (X2) kompetensi (X3) Variabel dependen : Kinerja karyawan (Y) Metode: Analisis regresi berganda.	1. Variabel kepemimpinan dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Restianah (2019)	Sampel:95 pegawai Periode penelitian: 2019	Variabel independen: Lingkungan kerja (X1) Beban kerja (X2) Disiplin kerja (X3) Variabel dependen : Kinerja karyawan (Y)	Variabel lingkungan kerja, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

			Metode: Analisis regresi berganda.	
6	Purwanti & Maricy (2021)	Sampel: 98 orang Periode penelitian: 2021	Variabel independen: Beban kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y) Metode: Analisis regresi berganda.	1. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Jurnal penelitian terdahulu 2019-2022

2.6 Hubungan Logis Antara Variabel

2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan keperibadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara ia memimpin. Pengertian gaya kepemimpinan lainnya dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi dalam Sutrisman (2021), yaitu serangkaian pola yang dilakukan oleh seorang pemimpin baik yang terlihat maupun tidak terlihat dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya.

Gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan salah satunya Ketika karyawan ingin meningkatkan kinerja kerjanya pemimpin seharusnya bisa membantu karyawan lainnya sehingga tercapainya kinerja karyawan yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi dan keterlibatan kinerja seluruh karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang selalu memberikan dukungan, mampu mengendalikan emosi didepan karyawannya dan selalu mengapresiasi kinerja bawahannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan di Strada Coffee Semarang.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Arief Budi Santoso dan Muhammad Rizqi (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan yang memberikan dukungan, mampu mengendalikan emosi di depan karyawannya, dan selalu mengapresiasi kinerja bawahannya.

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau/rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Setiap karyawan harus memiliki motivasi berkerja agar tercapainya kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas dalam berkerja. Selain itu Perusahaan bisa mendorong karyawan untuk mencapai tujuan karyawan Strada Coffee Semarang memengaruhi motivasi karyawan untuk berkerja dengan semangat.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tri Astuti (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih bersemangat dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Effendy & Fitria,2019), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja. Semangat kerja tersebut sangat dibutuhkan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Kebisingan, kebersihan dan penerangan dapat mempengaruhi karyawan dalam

menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Serta sesuatu yang berada sekeliling karyawan dapat mempengaruhi karyawan untuk mendapatkan rasa aman, nyaman serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan hasil pencapaian produksi, pencapaian tersebut harus didukung oleh lingkungan yang nyaman bagi karyawan. Serta kinerja karyawan yang meningkat akan membuat nama perusahaan juga terus meningkat, sehingga lingkungan pekerjaan sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh M. Irfan dan A. N. Fadli (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.7 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, maka dapat disusun kerangka pemikiran yang mempunyai tiga variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran penelitian ini seperti terlihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

