

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu tidak lepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain sehingga penelitian yang akan dilakukan memiliki keterkaitan yang sama beserta persamaan maupun perbedaan dalam objek yang akan diteliti. Penelitian yang akan dilakukan merujuk pada penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan topik yang mendekati diantaranya sebagai berikut :

2.1.1 Wulandari *et al* (2021)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan pendelegasian, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *self-efikasi* Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) Penyediaan Perumahan di Provinsi Jawa Timur. Variabel dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan delegatif, motivasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai, dan mediasi *self-eficiency*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah model analisis jalur dan uji sobel. Sebagai hasil uji analisis jalur, penelitian ini menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan delegatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (2) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan (3) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menggunakan uji Sobel untuk mempresentasikan efek mediasi. Hasil penelitian

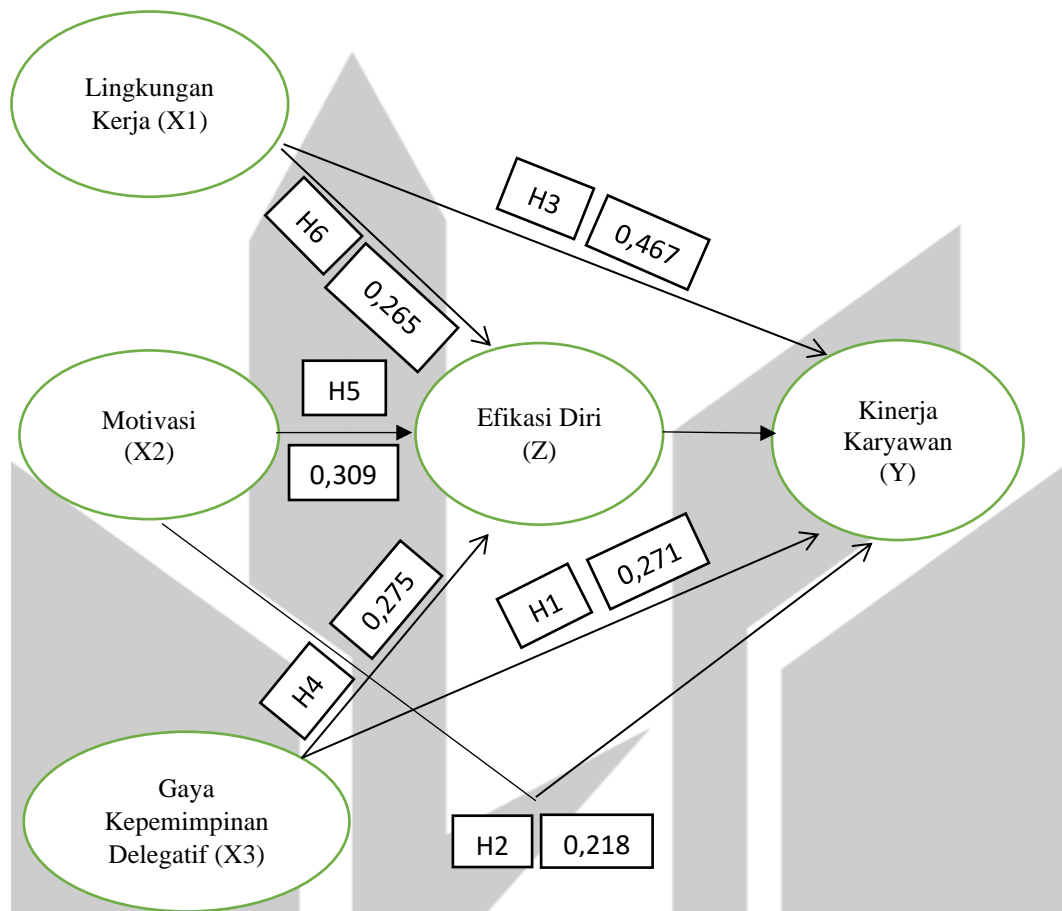
menunjukkan bahwa (1) *self-efficacy* dapat memediasi gaya kepemimpinan pendelegasian terhadap kinerja karyawan; (2) *self-efficacy* dapat memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (3) *self-efficacy* dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yang terletak pada :

- a. Persamaan penelitian pada jurnal Wulandari *et al* (2021) yaitu variabel independen gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja.
- b. Variabel dependen pada jurnal terdahulu dengan jurnal penelitian sekarang yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yang terletak pada :

- a. Perbedaan penelitian pada jurnal Wulandari *et al* (2021) yaitu objek penelitian terdahulu dipenyediaan perumahan Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT). Objek pada penelitian sekarang pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surya Sembada Surabaya.
- b. Terdapat perbedaan mengenai tahun penelitian jurnal terdahulu 2018-2021, penelitian sekarang 2017-2021.



Sumber : Wulandari *et al* (2021)

Gambar 2.1
 Kerangka pemikiran jurnal Wulandari et al (2021)

2.1.2 Fonseca Da Costa Guterresa *et al* (2020)

Penelitian ini bertujuan pada studi empiris tentang peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh pendidikan-pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kementerian Pendidikan di Timor-Leste. Variabel pada penelitian ini yaitu motivasi kerja, mediator pengaruh pendidikan pelatihan, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan no probability sampling dengan tipe *purposive-judgment* sampling. Data diperoleh dari 86 karyawan di Kementrian kantor Pendidikan Timor-Leste

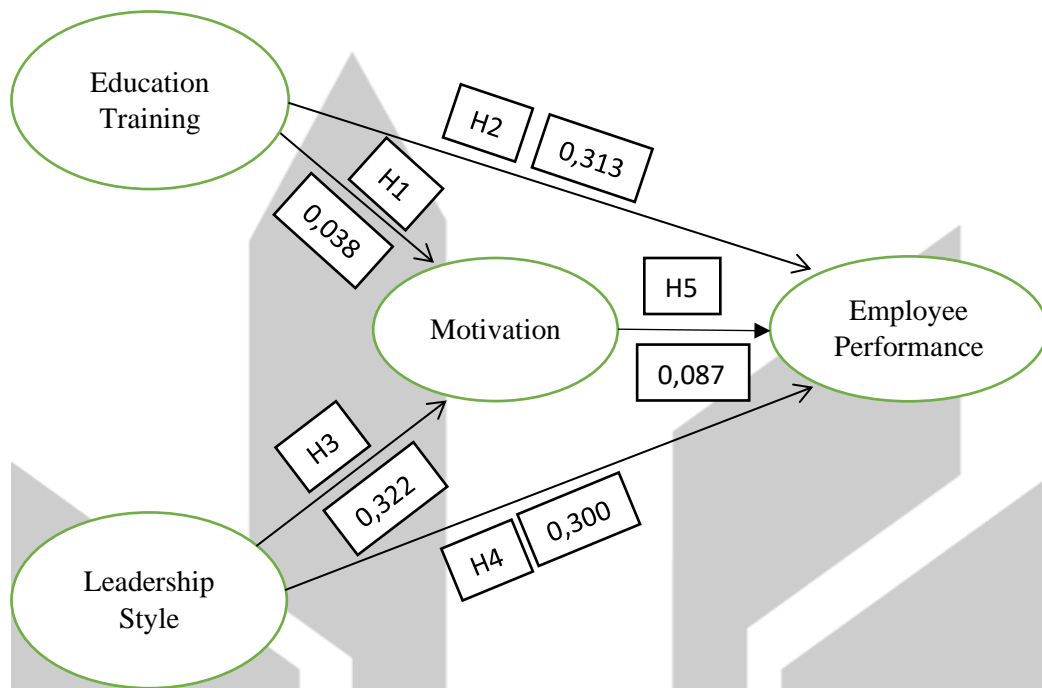
sebagai sampel melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan SEM-PLS untuk menganalisis model hubungan yang diusulkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak untuk pendidikan pelatihan.

Terdapat persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yang terletak pada :

- a. Persamaan penelitian pada jurnal Fonseca Da Costa Guterresa *et al* (2020) yaitu variabel independen gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.
- b. Variabel dependen pada jurnal terdahulu dengan jurnal penelitian sekarang yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yang terletak pada :

- a. Perbedaan penelitian pada jurnal Fonseca Da Costa Guterresa *et al* (2020) yaitu objek penelitian terdahulu karyawan diKementrian kantor Pendidikan Timor-Leste. Objek pada penelitian sekarang pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surya Sembada Surabaya.
- b. Terdapat perbedaan mengenai tahun penelitian jurnal terdahulu 2017-2020, penelitian sekarang 2017-2021.



Sumber : Fonseca Da Costa Guterresa *et al* (2020)

Gambar 2. 2
Kerangka pemikiran jurnal Fonseca Da Costa Guterresa *et al* (2020)

2.1.3 Badrianto & Ekhsan, (2019)

Lingkungan kerja dan motivasi merupakan dua faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Hasta Multi Sejahtera. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh keduanya maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pada PT Hasta Multi Sejahtera. Variabel pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan. teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua populasi sama dengan sampel. Penelitian dilakukan di PT Hasta Multi Sejahtera Cikarang dengan mengambil 60 responden, sebagai sampel dalam penelitian selama 3 bulan. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner skala-*Likert*, dan dengan menggunakan

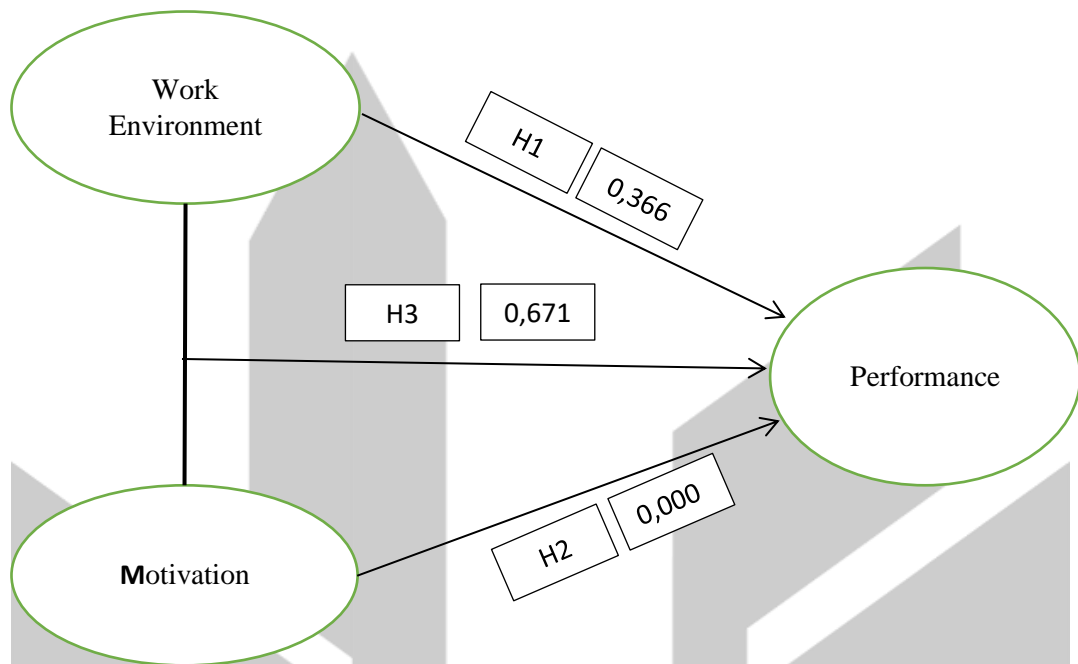
pendekatan deskriptif kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik berupa uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hasta Multi Sejahtera Cikarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji simultan (uji F) dan hasil uji parsial (uji t) juga menunjukkan nilai signifikansi kedua variabel bebas yang mendukung hipotesis. Oleh karena itu hasil pengujian penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hasta Multi Sejahtera.

Terdapat persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yang terletak pada :

- a. Persamaan penelitian pada jurnal Badrianto & Ekhsan (2019) yaitu variabel independen motivasi dan lingkungan kerja.
- b. Variabel dependen pada jurnal terdahulu dengan jurnal penelitian sekarang yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yang terletak pada :

- a. Perbedaan penelitian pada jurnal Badrianto & Ekhsan (2019) yaitu objek penelitian terdahulu karyawan di PT Hasta Multi Sejahtera Cikarang. Objek pada penelitian sekarang pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surya Sembada Surabaya.
- b. Terdapat perbedaan mengenai tahun penelitian jurnal terdahulu 2016-2019, penelitian sekarang 2017-2021.



Sumber : Badrianto & Ekhsan, (2019)

Gambar 2. 3
Kerangka pemikiran jurnal Badrianto & Ekhsan, (2019)

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Wulandari et al (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Mediasi Self-Efficiency Pada Penyediaan Perumahan Sntv Provinsi Jawa Timur	Gaya Kepemimpinan Delegatif, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Dan Mediasi Self-Efficiency	48Orang Pegawai Sntv Pnp	Model Analisis Jalur Dan Uji Sobel	Hasil dari uji analisis jalur menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan delegatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan (3) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hasil menggunakan uji sobel menunjukkan bahwa (1) self efficacy dapat memediasi gaya kepemimpinan pendelegasian terhadap kinerja karyawan; (2) self-efficacy dapat memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (3) self-efficacy dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2.	Fonseca Da Costa Guterresa et al (2020)	Peran Motivasi Kerja Sebagai Mediator Pengaruh Pendidikan- Pelatihan Dan Kepemimpinan Gaya Pada Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja, Mediator Pengaruh Pendidikan- Pelatihan Dan gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan	86 Karyawan Di Timor-Leste	Sem-Pls	Hasil empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak untuk pendidikan pelatihan. Hasilnya dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen pelayanan publik

3.	Badrianto & Ekhsan, (2019)	Pengaruh Kerja Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hasta Multi Sejahtera Cikarang	Lingkungan kerja, Motivasi Dan Kinerja Karyawan	60 Responden Pada Pt Hasta Multi Sejahtera	Uji Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hasta Multi Sejahtera.
----	---------------------------------------	---	---	--	-----------------------------	---

Sumber : Jurnal Wulandari et al (2021), Fonseca Da Costa Guterresa et al (2020), Badrianto & Ekhsan, (2019).

2.2 Landasan Teori

Landasan teori adalah dasar penyusunan hipotesis penelitian yang berupaya membuktikan kebenaran teori, mengembangkan teori, atau menghasilkan teori atau pengetahuan baru. Landasan teori ini sering ditemukan pada laporan karya ilmiah, skripsi, maupun laporan penelitian lainnya.

2.2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan suatu proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan meningkatkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya dalam melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif, begitupun sebaliknya.

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting. Karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi kerja, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Sunyoto (2015:38) dalam Wulandari et al (2021:2). Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana pegawai dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan segala sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tersebut Widodo (2015:95) dalam Wulandari et al., (2021:2)

Dari beberapa definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan yang ada pada sekitar lingkungan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan bahwa tugas yang diberikan, baik itu yang berhubungan dengan aspek fisik maupun non fisik dan dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan non fisik semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan apapun yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, baik hubungan kepemimpinan, sesama kerja, maupun karyawan.

Menurut Jain dan Kaur (2014:24) dalam Idris *et al* (2020:741) Indikator lain dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan Kerja non-fisik adalah segala keadaan yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan.

Pada penelitian sekarang menggunakan indikator lingkungan kerja dari Sedarmayanti (2011:28) dalam Agung *et al* (2018:6) yaitu sebagai berikut:

- a. Pencahayaan

Pencahayaan ruangan yang baik yaitu penggunaan penerangan yang tepat, pencahayaan yang sangat terang dapat menyebabkan ruangan panas dan karyawan cemas.

b. Temperatur Udara

Temperatur udara yang baik yaitu dengan memberi pendingin ruangan pada setiap ruangan agar suhu udara pada setiap ruangan selalu tetap stabil dingin, dan sirkulasi udara yang baik dapat menyebabkan karyawan nyaman pada saat bekerja.

c. Tingkat Kebisingan

Bunyi yang tidak diinginkan dan dapat mengganggu kesehatan dan kenyamanan manusia yang berada pada lingkungan. Kami meyakini bahwa kebisingan lingkungan adalah aspek yang perlu diperhatikan karena dampaknya pada kesehatan publik baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.2.2 Motivasi Kerja

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan Tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Motvasi Kerja merupakan modal dalam menggerakkan dan mengarahkan pegawai atau pekerja untuk dapat melaksanakan tugasnya masing-masing mencapai tujuan dengan penuh kesadaran, semangat dan tanggung jawab. Hasibuan

(2008:117) dalam Wulandari et al (2021:3). Motivasi berarti suatu keinginan untuk merangsang kemauan seseorang untuk bekerja, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai Haibuan (2012:191) dalam Badrianto & Ekhsan (2019:4)

Menurut Maslow (2016:44) dalam Gunawan *et al*, (2020:6) indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
 - b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan social tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pension, perlengkapan keselamatan kerja dan asuransi kecelakaan.
 - c. Kebutuhan sosial, ditunjukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.
 - d. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasakan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
 - e. Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan, dan potensinya.
- Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

Pada penelitian sekarang menggunakan indikator dari Kuswati (2020:998) yaitu sebagai berikut:

a. Prinsip partisipasi

Melibatkan karyawan dengan adanya pendapat yang berbeda dalam pengambilan keputusan, Terbuka dalam melakukan saran atau ide dari karyawan.

b. Prinsip komunikasi

Prinsip komunikasi memerlukan tata krama yang disesuaikan dengan lawan bicaranya, sehingga sikap yang akan dilakukan harus diprediksi terlebih dahulu, adanya prediksi membuat orang lebih nyaman dan tenang dalam berkomunikasi.

c. Prinsip saling memperhatikan

Prinsip saling memperhatikan dengan menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan adanya suasana kerja yang harmonis dapat menyebabkan bekerja dengan nyaman dan tenang, dan juga berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

2.2.3 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Dalam suatu organisasi kepemimpinan memegang peranan penting, dengan kata lain bahwa

sukses tidaknya pencapaian organisasi di tentukan dengan adanya kualitas kepemimpinannya.

Kepemimpinan dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi karyawannya. Kepemimpinan sebagai saran atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan secara sukarela/sukacita. Dalam suatu organisasi/perusahaan, factor kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin tersebut yang akan menggerakkan dan mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang tidak memperdulikan bagaimana bawahan mengambil keputusan dan melakukan pekerjaannya, diserahkan sepenuhnya kepada bawahan. Hal ini diperkuat dengan adanya gaya kepemimpinan yang cenderung kurang memperhatikan proses yang dilakukan bawahan dalam mendelegasikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Hasibuan (2014:172) dalam Wulandari et al (2021:8). Norma dan perilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau karyawan dan suatu cara yang digunakan oleh pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya Busro (2018:804).

Jurnal Parashakti & Setiawan (2019:71) indikator gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

a. Kepemimpinan Otoriter.

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Proses pengambilan keputusan dan kebijaksanaan

hanya ditetapkan sendiri oleh sang pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

b. **Kepemimpinan Delegatif**

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin melakukan delegasi wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan bisa mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa di dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

c. **Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan partisipatif adalah bila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan rasa loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

Pada penelitian sekarang menggunakan indikator dari Paais & Pattiruhu (2020:16) dapat di ukur sebagai berikut:

a. **Gaya Kepemimpinan Karismatis**

Memiliki daya penarik yang sangat baik karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat mematuhi kepada pemimpinnya.

b. **Gaya Kepemimpinan demokratis**

Kepemimpinan yang mengutamakan pengambilan kebijakan dengan diskusi kelompok, pemimpin menghargai pendapat setiap anggota organisasi dan memberikan alternatif prosedur jika terjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan.

c. Gaya Kepemimpinan (*laissez faire*)

Kebebasan penuh diberikan kepada anggota organisasi dengan partisipasi yang sangat minim dari pimpinan, sehingga dalam pimpinannya hanya menempatkan dirinya sebagai pengawas tanpa banyak mengatur suatu kebijakan.

2.2.4 Kinerja Karyawan

Manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan untuk bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami atau ada dalam sejak lahir dan di pelajari. Manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini di kenal sebagai *performance* (kinerja).

Kinerja adalah nilai dari serangkaian perilaku yang berkontribusi, baik secara positif maupun negative, terhadap tercapainya tujuan organisasi. Wibowo (2015:2) dalam Badrianto & Ekhsan (2019:8). Penggambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, misi, organisasi yang dituangkan dalam suatu rencana strategis organisasi. Moehariono (2012:95) didalam Badrianto & Ekhsan (2019:7). Pegawai kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2016:67) didalam Wulandari et al., (2021:6)

Indikator kinerja karyawan menurut Ordunlade jamil dan Raja (2011:22) dalam Idris *et al*, (2020:741) yaitu :

a. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya dan dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

b. Kualitas

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Pada penelitian sekarang menggunakan indikator dari Robbins (2006:260) dalam Agung *et al* (2018:1252) yaitu sebagai berikut :

a. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Dalam tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.3 Hubungan Antar Variabel

Sub bab ini menjelaskan bagaimana hubungan antar variabel berdasarkan kajian teori ataupun kajian empiris yang dikaji sebelumnya. Pernjelasan tersebut sebagai dasar dalam Menyusun kerangka pikiran dan hipotesis.

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja, merupakan komponen yang penting untuk karyawan atau pegawai perusahaan dalam melaksanakan aktivitas kerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan akan memberikan motivasi semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dari kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada diperusahaan maka semakin baik juga kinerja karyawan Wulandari et al., (2021:3).

Menurut Moulana (2017:181) dalam Asnawi (2020:3) bahwa suatu kondisi yang dapat mendukung kinerja karyawan dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga hasil dari pekerjaan akan sesuai dengan yang diharapkan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan adanya motivasi dalam diri pegawai pada setiap individu pegawai atau karyawan berkeinginan untuk bekerja keras dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan menghasilkan produktivitas yang sangat baik untuk perusahaan dan juga kinerja karyawan Wulandari et al (2021:3).

Menurut Syagufta (2017:333) dalam Asnawi (2020:3) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah seperangkat faktor internal maupun eksternal yang sifatnya sebagai pendorong dari berbagai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan sekaligus mempengaruhi baik buruknya hasil kerja yang dicapai. Kurangnya motivasi bagi karyawan dalam bekerja akan dapat mempengaruhi kinerja mereka, motivasi diyakini merupakan sebagai dorongan yang mampu menimbulkan rasa percaya diri bagi karyawan serta dapat menimbulkan Hasrat untuk bekerja dengan baik secara konsistensi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Dan dapat disimpulkan bahwa dengan semakin baik motivasi yang akan diterapkan oleh perusahaan maka akan baik juga motivasi yang akan diterapkan oleh kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

2.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

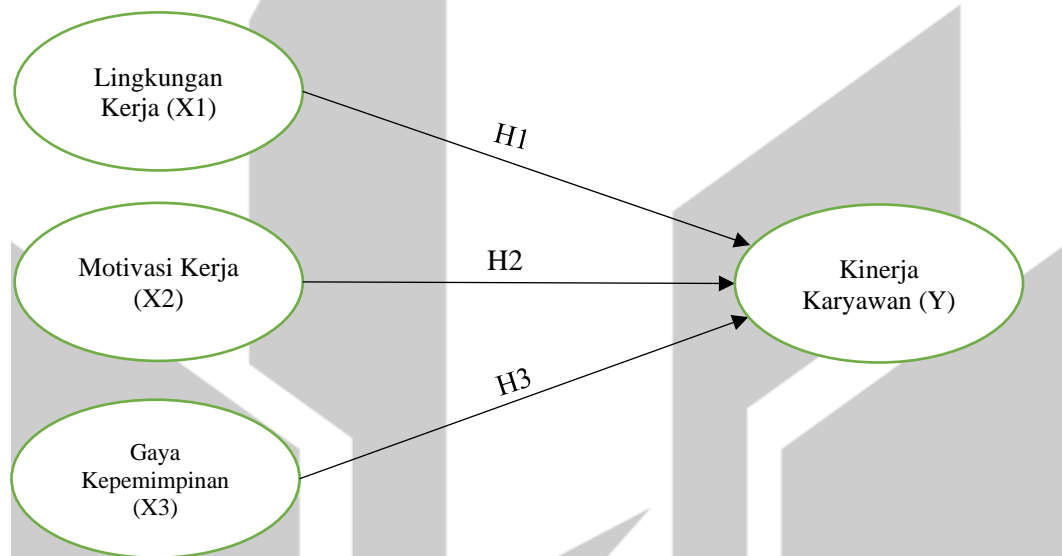
Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena gaya kepemimpinan dapat mendorong kemampuan pegawainya untuk dapat bekerja sesuai keinginan dan juga upah gaji yang diberikan, memperhatikan proses

yang dilakukan bawahan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan Wulandari et al (2021:3).

Dalam penelitian Dewi et al (2017:9) didalam sebuah organisasi dibutuhkan seseorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat memajukan organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap organisasi atau perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya pemimpin sebagai tulang punggung pengembangan organisasi untuk mendorong dan memengaruhi semangat kerja yang baik kepada karyawan. Pada sebuah koperasi peran kepemimpinan dibutuhkan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi dan misi suatu organisasi. Fungsi kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan, juga memberikan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang ada maka akan semakin baik juga kualitas kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berikut ini adalah kerangka pemikiran yang dirancang oleh peneliti pada penelitian saat ini :



Gambar 2.4
Kerangka Pemikiran Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan, penelitian terdahulu, landasan teori, dan kerangka pemikiran didapatkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan