

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian Sangat penting untuk melihat penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu sebagai Sumber temuan penelitian terakhir yang akan digunakan peneliti untuk membandingkan penelitian yang akan datang dan penelitian sebelumnya. Berikut ini adalah penelitian terdahulu sebagai pedoman penelitian yang akan dilakukan.

2.1.1 Victoria Araujo De Almeida, Hermien Tridayanti, Mochammad Arif (2019).

Penelitian (Almeida et al., 2019) dengan judul “ *The Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance of Bnctl Branch Banks (Banco Nacional De Comercio De Timor-Leste)*”. Diterbitkan di jurnal (*International Journal of Entrepreneurship and Business Development*), Volume 3 Number 1 2019. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Bank (*Banco Nacional De Comercio De Timor-Leste*). Variabel yang ada dalam penelitian ini adalah *leadership style (X1)*, *work environment (X2)*, dan *employee perfomance (Y)*. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang di kantor cabang Bank BNCTL (*Banco Nacional De Comercio De Timor-Leste*). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari sensus dan menyebarkan kuesioner pada karyawan Bank BNCTL. Analisis data

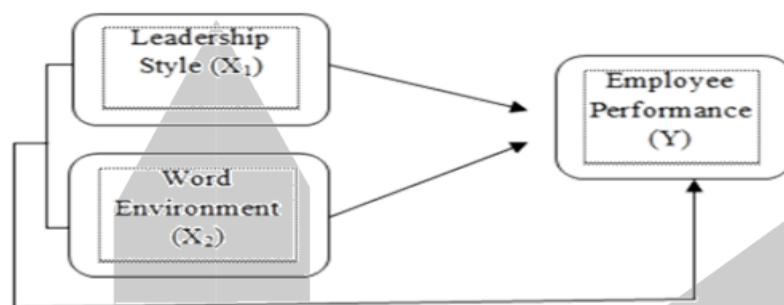
dalam penelitian ini menggunakan PAWS Statistic (SPSS). Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial sebesar 0,224 terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan sebesar 0,004 terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu :

- 1) Memiliki variabel penelitian yang sama yaitu *leadership style (X1)*, *work environment (X2)*, dan *employee performance (Y)*.
- 2) Instrumen penelitian yang akan digunakan sama yaitu menggunakan kuesioner.
- 3) Penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian replikasi dari jurnal ini.

Perbedaan penelitian saat ini dan penelitian yang akan dilakukan yaitu :

- 1) Subjek penelitian ini karyawan di Bank (*Banco Nacional De Comercio De Timor-Leste*) yang berada di negara Timor Leste sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu karyawan PT. Perkebunan Nusantara Kebun Zeelandia Jember.
- 2) Analisis data dalam penelitian ini menggunakan PAWS Statistic (SPSS) sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan regresi linier berganda.
- 3) Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 30 orang sedangkan penelitian yang akan dilakukan akan menggunakan 100 orang.



Gambar 2. 1

kerangka pemikiran (Almeida et al, 2019)

2.1.2 Shodiya Olayinka Abideen, Olajide Alade Raji, Jolaosho Surajudeen O, Akintaro Akinbiyi O (2022).

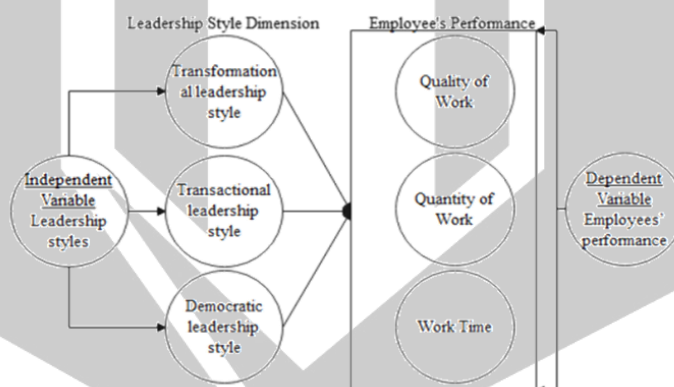
Penelitian (Abideen et al., 2022) dengan judul “*Leadership Styles And Employees’ Performance: Evidence From Federal Medical Centre (Fmc), Idi-Aba, Abeokuta, Ogun State, Nigeria*”. Diterbitkan di jurnal (*Journal Of Economic Behavior*) Vo1 12 tahun 2022. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di *Federal Medical Center Idi-Aba, Abeokuta, Ogun State, Nigeria*. Variabel dalam penelitian ini yaitu *leadership styles* dan *Employee Perfomance*. Populasi penelitian ini 1.727 staf medis dari 29 departemen, sampel penelitian ini dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan permodelan persamaan struktural berbasis kovarians (CB-SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu :

- 1) Memiliki variabel penelitian yang sama yaitu *leadership style* dan *employee performance*.
- 2) Instrumen penelitian yang akan digunakan sama yaitu menggunakan kuesioner.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu :

- 1) Subjek penelitian ini staf medis di Nigeria sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan subjek karyawan PT. Perkebunan Nusantara Kebun Zeelandia Jember.
- 2) Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan (CB-SEM) sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.
- 3) Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 1.727 staf medis sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan responden 100 orang.



Gambar 2. 2

kerangka pemikiran (Abideen et al, 2022)

2.1.3 Isaac Ahakwa, Jingzhao Yang, Evelyn Agba Tackie, Samuel Atingabili (2021).

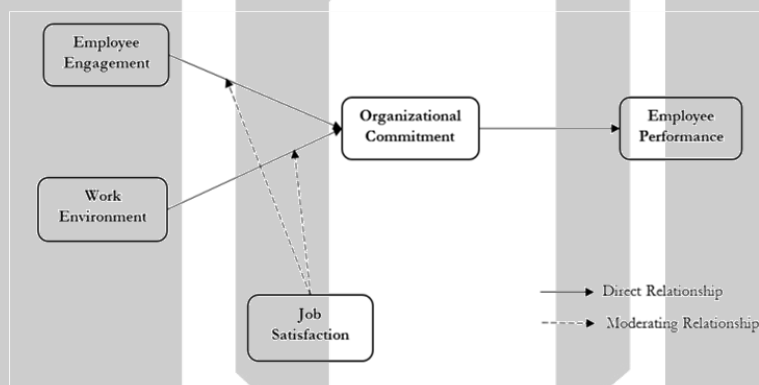
Penelitian (Ahakwa et al., 2021) dengan judul “*The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling*”. Diterbitkan di jurnal (*Seisense Journal Of Management*) Vol 4 No 3 (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan karyawan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pada komitmen organisasi dan kinerja karyawan di sektor perbankan Ghana. Variabel dalam penelitian ini yaitu *Employee Engagement, Work Environment, Job Satisfaction, Organizational Commitment* dan *Employee Performance*. Populasi dalam penelitian ini 720 karyawan dari Bank Greater Accra Region of Ghana dengan jumlah responden 700 karyawan yang merespon, penelitian ini Menggunakan teknik analisis *Weighted Partial Least Squares (WPLS)* dan *Partial Least Squares (PLS)* berdasarkan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan mediasi komitmen organisasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu :

- 1) Penelitian ini sama – sama menggunakan variabel terikat yang sama yaitu *employee performance* dan variabel bebas *Work Environment*.
- 2) Instrumen penelitian yang akan digunakan sama yaitu menggunakan kuesioner.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu :

- 1) Penelitian ini memiliki variabel bebas *employee engagement*, *job satisfaction*, dan variabel mediasi *Organizational Commitment* sedangkan penelitian yang akan dilakukan tidak memiliki variabel mediasi dan menggunakan variabel bebas *work environment* dan *leadership style*.
- 2) Penelitian ini menggunakan 720 karyawan di Ghana dengan jumlah responden 700 karyawan sedangkan penelitian yang akan dilakukan akan menggunakan 100 responden karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Zeelandia Jember.
- 3) Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Weighted Partial Least Squares (WPLS)* dan *Partial Least Squares (PLS)* berdasarkan *Structural Equation Modeling (SEM)* sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.



Gambar 2. 3

Kerangka pemikiran (Ahakwa et al,2021)

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisi	Hasil Penelitian
1.	Victoria Araujo De Almeida, Hermien Tridayanti, Mochammad Arif (2019).	<i>“The Effect Of Leadership Style And Work Environment On Employee Performance Of Bnctl Branch (Banco Nacional De Comercio De Timor-Leste)”</i>	<i>Leadership Style, Work Environment, and Employee Performance.</i>	30 karyawan cabang Bank (Banco Nacional De Comercio De Timor-Leste)	PAWS Static (SPPS)	Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial sebesar 0,224 terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan sebesar 0,004 terhadap kinerja karyawan.
2.	Shodiya Olayinka Abideen, Olajide Alade Raji, Jolaosho Surajudeen O, Akintaro Akinbiyi O (2022).	<i>“Leadership Styles And Employees’ Performance: Evidence From Federal Medical Centre (Fmc), Idi-Aba, Abeokuta, Ogun State, Nigeria”</i>	<i>leadership styles dan Employee Performance.</i>	Populasi penelitian ini 1.727 staf medis dari 29 departemen,	Analisi deskriptif dan permodelan persamaan struktural berbasis kovarians (CB-SEM)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Isaac Ahakwa, Jingzhao Yang,	<i>“The Influence of Employee Engagement, Work</i>	<i>Employee Engagement, Work Environment ,</i>	Data diperoleh dari 720 karyawan	analisis <i>Weighted Partial Least</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Evelyn Agba Tackie, Samuel Atingabili (2021).	<i>Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling</i>	<i>Job Satisfaction, Organizational Commitment dan Employee Performance</i>	dari bank keuangan terpilih di <i>Greater Accra Region Of Ghana</i> . dengan jumlah responden yang menjawab sebanyak 700 karyawan.	<i>Squares (WPLS) dan Partial Least Squares (PLS)</i> berdasarkan <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	keterlibatan karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan mediasi komitmen organisasi.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Employee Performance (Kinerja Karyawan)

Setiap orang memiliki kapasitas untuk terlibat dalam berbagai kegiatan dan manusia dapat belajar bagaimana bertindak baik secara spontan atau melalui studi. Meskipun manusia memiliki kapasitas untuk berperilaku dengan cara tertentu, kecenderungan ini hanya muncul sesekali. Kinerja karyawan menurut (Dharma, 2009) dalam jurnal (Almeida et al., 2019 : 71) menyatakan bahwa hubungan antara seorang individu dengan atasan langsungnya yang melibatkan komunikasi berkelanjutan. Sedangkan menurut (Sila, 2014) dalam jurnal (Abideen et al., 2022 : 64) menyatakan bahwa Kinerja karyawan sebagai seberapa efektif dan efisien seseorang menyelesaikan tugas dan sikap karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Setelah dijelaskan tentang definisi *Employee Performance* diatas berikut indikator menurut (Almeida et al., 2019 : 71).

- 1) Membangun kepercayaan : meningkatkan keyakinan pada reabilitas dan integritas pihak lain dalam hubungan serta keyakinan bahwa tindakan mereka adalah demi kepentingan terbaik pihak tersebut dan akan menghasilkan kesimpulan yang menguntungkan bagi pihak tersebut.
- 2) Pemahaman tentang pekerjaan : kemampuan seseorang untuk memahami tentang pekerjaan yang dilakukan setelah pekerjaan itu diketahui dan diingat pengerjaan nya.
- 3) Motivasi : kemauan untuk mendorong setiap pekerja untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan mereka. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan menikmati dan bersemangat tentang pekerjaan mereka, yang akan mengarah pada kemajuan dan kesuksesan yang cukup besar di dalam perusahaan.

Sedangkan menurut (Abideen et al., 2022 : 64) indikator *Employee Perfomance* sebagai berikut :

- 1) Rumenerasi karyawan : gaji tambahan yang memadai diterima eksekutif atau anggota staf perusahaan untuk tenaga kerja mereka. Kadang-kadang tidak termasuk tip dan penggantian tetapi biasanya mencakup gaji pokok atau penghasilan, bonus, dan komisi.
- 2) Lingkungan kerja : Hal-hal yang ada di sekitar karyawan dan berdampak pada cara mereka melakukan pekerjaan di tempat kerja.
- 3) Tunjangan : Sejumlah uang yang secara teratur dibayarkan atau dialokasikan untuk penggunaan tertentu.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan menurut (Almeida et al., 2019 : 71) dengan judul “ *The Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance of Bnctl Branch Banks (Banco Nacional De Comercio De Timor-Leste)*”. Diterbitkan di jurnal (*International Journal of Entrepreneurship and Business Development*), Volume 3 Number 1 2019.

2.2.2 Leadership Style (Gaya Kepemimpinan)

Menurut (Sunyoto,2015) dalam jurnal (Almeida et al., 2019 : 71) gaya kepemimpinan adalah Setiap upaya untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau kelompok dilakukan dengan maksud untuk mencapai tujuan pribadi, interpersonal, atau organisasi, yang mungkin sama atau berbeda. Sedangkan dalam jurnal (Abideen et al., 2022 : 64) gaya kepemimpinan merupakan setiap usaha seseorang untuk mempengaruhi perilaku bawahannya atau kelompok, upaya ini untuk mencapai tujuan individu, tujuan perusahaan atau tujuan organisasi yang lebih baik kedepannya. Dari penjelasan di atas indikator *Leadership Style* (Gaya Kepemimpinan) menurut (Almeida et al., 2019 : 71) sebagai berikut :

- 1) Mampu membuat keputusan : kemampuan seseorang atau atasan untuk melakukan kegiatan yang harus membuat keputusan yang mempertimbangkan ketepatan dan kesesuaian.
- 2) Komunikasi yang baik : kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan tujuan

agar mereka memahami apa yang dimaksud dengan apa yang dikomunikasikan.

- 3) Pengendalian emosi yang baik : kemampuan seseorang dalam menangani suatu hal yang membuat kemarahan naik .
- 4) Bertanggung jawab : kesadaran pemimpin terhadap tindakan atau suatu hal yang sengaja dilakukan atau tidak sengaja melakukannya.

Sedangkan menurut (Abideen et al., 2022 : 64) indikator *Leadership Style* sebagai berikut :

- 1) Berintegritas : Seorang pemimpin dengan integritas akan membiarkan nilai-nilai mereka mempengaruhi pilihan, tindakan, dan interaksi interpersonal mereka. Mereka dikagumi karena tulus, berprinsip, etis, dan konsisten, dan mereka memiliki keyakinan kuat tentang apa yang benar dan salah.
- 2) Mampu mempengaruhi bawahan dan kelompok : Kemampuan untuk mengkomunikasikan secara efektif jalan yang dia yakini dan harus diambil organisasi selanjutnya sehingga memiliki dampak baik bagi organisasi kedepannya.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan menurut (Almeida et al., 2019 : 71) dengan judul “ *The Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance of Bnctl Branch Banks (Banco Nacional De Comercio De Timor-Leste)*”. Diterbitkan di jurnal (*International Journal of Entrepreneurship and Business Development*), Volume 3 Number 1 2019.

2.2.3 *Work Environment* (Lingkungan Kerja)

Menurut (sunyoto,2015) dalam jurnal (Almeida et al., 2019 : 71) lingkungan kerja adalah hal yang berada disekitar pekerja dan bagian yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Sedangkan menurut (Danish, Ramzan, & Ahmad, 2013) dalam jurnal (Ahakwa et al., 2021 : 37) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah elemen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja sendiri mengacu pada lingkungan sekitar tempat kerja karyawan melakukan pekerjaan mereka. Dari penjelasan diatas indikator *Work Environment* menurut (Almeida et al., 2019 : 71) sebagai berikut :

- 1) Hubungan karyawan dengan pimpinan dan rekan kerja : kenyamanan di tempat kerja dan peningkatan produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh kualitas hubungan yang sangat baik di antara karyawan.
- 2) Komunikasi yg baik dengan rekan kerja : Komunikasi selalu menjadi faktor terpenting dalam hubungan apa pun untuk memastikan semuanya berjalan sesuai rencana. Hal yang sama berlaku untuk tempat kerja. Kolaborasi atau kerjasama antar divisi atau dalam satu divisi akan dimungkinkan dengan adanya komunikasi yang efektif.
- 3) Keamanan : Untuk menjaga ketertiban perusahaan dan melindungi privasi setiap karyawan, pertimbangan keamanan lingkungan harus diperhitungkan sehingga akan mempengaruhi kenyamanan karyawan ditempat kerja.

Sedangkan menurut (Ahakwa et al., 2021 : 37) indikator *Work Environment* sebagai berikut :

- 1) Ruangan yang nyaman : Ruang kerja yang sempurna harus memiliki pencahayaan dan aliran udara yang baik sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan.
- 2) Kebersihan : Bekerja di lingkungan yang bersih juga membuat karyawan merasa nyaman kemudian mempengaruhi antusiasme karyawan untuk peningkatan kinerja.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan menurut (Almeida et al., 2019 : 71) dengan judul “ *The Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance of Bnctl Branch Banks (Banco Nacional De Comercio De Timor-Leste)*”. Diterbitkan di jurnal (*International Journal of Entrepreneurship and Business Development*), Volume 3 Number 1 2019.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan *Leadership styte* Terhadap *employee performance* .

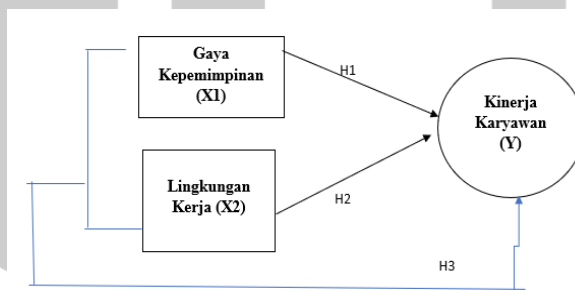
Menurut (Almeida et al., 2019 : 75) dengan judul jurnal “ *The Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance of Bnctl Branch Banks (Banco Nacional De Comercio De Timor-Leste)*”. Menyatakan bahwa gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan dalam jurnal penelitian oleh (Abideen et al., 2022 : 76) dalam jurnal “*Leadership Styles And Employees’ Performance: Evidence From Federal Medical Centre (Fmc), Idi-Aba, Abeokuta, Ogun State, Nigeria*” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Hubungan *Work Environment* Terhadap *employee performance*.

Menurut (Almeida et al., 2019 : 76) dengan judul jurnal “ *The Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance of Bnctl Branch Banks (Banco Nacional De Comercio De Timor-Leste)*” menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai uji-t sebesar 3,192 yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang telah diterapkan oleh perusahaan dapat menjamin kenyamanan dan ketenangan bagi karyawan yang bekerja. Sedangkan menurut (Ahakwa et al., 2021 :52) dalam jurnal “*The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path*” menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan mediasi komitmen organisasi

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka dapat dibuat kerangka pemikiran Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut



Gambar 2. 4

Kerangka pemikiran Prihartini Lufitasari (2022)

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah penjelasan untuk apa yang telah diamati sehingga banyak bukti dikumpulkan untuk mendukung atau membantahnya. Hipotesis adalah pernyataan berdasarkan pengetahuan atau data yang tersedia saat ini yang mungkin benar. Penulis menyarankan teori berikut berdasarkan cara masalah dirumuskan di atas.

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H3 : Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.