

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan pedoman yang dibutuhkan untuk lebih memperdalam suatu masalah, oleh karena itu perlu dikemukakan suatu kajian pustaka yang bersifat ilmiah. Kajian pustaka menurut Sugiyono (2023:87) yang menyatakan bahwa kajian pustaka adalah peninjauan kembali mengenai pustaka-pustaka yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan, dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk melakukan kajian tentang teori dan konsep yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti yaitu mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Konsep dan teori tersebut dapat dijadikan sebagai perumusan hipotesis dan penyusunan instrumen penelitian sebagai dasar dalam membahas hasil penelitian.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang memiliki tujuan untuk mengelola orang dalam suatu organisasi dengan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki, melalui proses manajemen dengan melakukan pengorganisasian, perencanaan, pengendalian dan penggerakan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi. Prinsip organisasi akan berjalan sesuai rencana dan dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan apabila keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan oleh orang yang ada didalam organisasi.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *manage* yang artinya memimpin atau membuat keputusan didalam suatu organisasi. Manajemen berfungsi untuk mengatur arah dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun secara berkelompok. Manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis yang bertujuan untuk dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerjasama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan, orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas. Berikut ini terdapat beberapa definisi manajemen yaitu :

Menurut Gulati, dkk (2019:8) yang menyatakan bahwa “*Management is the act of working with and through a group of people to accomplish a desired goal or objective in an efficient and effective manne*”, artinya manajemen adalah tindakan bekerja dengan dan melalui sekelompok orang untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan dengan cara yang efisien dan efektif.

Menurut Wibowo (2020:3) yang menyatakan bahwa “Manajemen merupakan suatu proses dalam penggunaan sumber daya manusia pada organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan organisasi secara efektif dan efisien.”

Menurut Afandi (2021:1) menjelaskan bahwa: “Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).”

Berdasarkan dari definisi menurut beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan seni dan ilmu yang mempelajari tentang proses perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, penempatan, pengendalian dan pemecahan masalah terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber yang lainnya.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Perusahaan pastinya mempunyai sistem manajemen yang mengatur jalannya pekerjaan agar berjalan dengan baik dan sesuai dengan fungsi. Selain untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, fungsi manajemen dalam perusahaan dideskripsikan sebagai proses sosial yang mengikutsertakan tanggung jawab untuk membuat rencana dan regulasi yang efektif. Menurut Robbin dan Coulter (2021:45) mengemukakan fungsi-fungsi manajemen yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan yang sudah direncanakan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dan bagan organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan merupakan suatu tindakan yang berusaha supaya semua anggota kelompok mampu mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan manajerial yang sudah dibuat.

4. Kepemimpinan (*Leading*)

Fungsi manajemen yang melibatkan bekerja antara pimpinan perusahaan terhadap para karyawannya yang memiliki tujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

Berdasarkan dari fungsi manajemen diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sarana utama untuk mencapai tujuan perusahaan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, dalam hal ini penting memaksimalkan kemampuan sumber daya yang ada dalam menjalankan fungsi tersebut. Ketika menjalankan fungsi manajemen hendaknya dapat memahami dan menerapkannya secara bertahap agar berjalan lancar.

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Perusahaan memiliki unsur-unsur untuk membentuk sistem manajerial yang baik. Unsur-unsur inilah yang disebut unsur manajemen, jika salah satu diantaranya tidak sempurna atau tidak ada, maka akan berimbas dengan berkurangnya upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2022:9) adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari :

1. Manusia (*Man*)

Sarana penting setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh individu tersendiri atau manusianya. Berbagai kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti yang dapat ditinjau dari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atau tinjau dari sudut bidang, seperti penjualan, produksi, keuangan.

2. Material (*Material*)

Proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan material atau bahan-bahan, oleh karena itu, material dianggap pula sebagai alat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

3. Mesin (*Machine*)

Perkembangan kemajuan teknologi, manusia bukan lagi sebagai pembantu mesin seperti pada masa lalu sebelum revolusi industri terjadi. Bahkan, sebaliknya mesin telah berubah kedudukannya menjadi pembantu manusia.

4. Metode (*Method*)

Metode yaitu melakukan kegiatan secara guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan kepada berbagai alternatif metode cara menjalankan pekerjaan tersebut sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

5. Uang (*Money*)

Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan tercapai. Kegiatan atau ketidاكلancaran proses manajemen sedikitbanyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.

6. Pasar (*Markets*)

Bagi badan yang bergerak dibidang industri maka sarana Manajemen penting lainnya seperti pasar-pasar atau market. Untuk mengetahui bahwa pasar bagi hasil produksi jelas tujuan perusahaan industri tidak mustahil semua itu dapat diurai sebagian dari masalah utama dalam perusahaan industri adalah minimal mempertahankan pasar yang sudah ada.

Berdasarkan dari beberapa unsur-unsur manajemen maka dapat disimpulkan bahwa manusia adalah unsur dan sarana utama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbagai kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti dari sudut pandang proses, perencanaan, , pengarahan pengorganisasian dan evaluasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua unsur utama, yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Secara sederhana, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan yang mempelajari masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat khusus dalam organisasi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai

tujuannya. Hal ini mencakup dimulai dari memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan seperti disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.

Menurut Dessler (2020:6) menyatakan bahwa “*Human Resource Management is the police and practices involved in carrying the “people” or human resource aspect of a management position including recruiting, screening, training, rewarding and appraising*”. Dapat diartikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “Manusia” atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian.

Menurut Mangkunegara (2022:2) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergritasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Hasibuan (2022:10) yang menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Berdasarkan dari beberapa pernyataan para ahli maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan seni yang didalamnya terdapat kegiatan mengatur sumber daya dari tiap individu seperti merekrut, melatih, memberikan penghargaan kepada para karyawan yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar dapat memperoleh suatu kesatuan sumber daya manusia yang memuaskan. Menurut Hasibuan (2022:21) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan berfungsi untuk merencanakan kegiatan terhadap tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan suatu kegiatan dalam mengendalikan semua karyawan agar dapat mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu proses dalam peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan karyawan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling terpenting dan kunci terwujudnya kerna tanpad disisplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

Berdasarkan dari teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan maupun tujuan individu didalam organisasi. Melalui fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuannya secara efektif dan efisien.

2.1.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang berhubungan dengan terwujudnya hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam perusahaan. Berikut peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2022:14)

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, and job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *asas the right man in the right place and the right main in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Berdasarkan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk

memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

2.1.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari organisasi manajemen sumber daya manusia merupakan pencapaian tujuan yang diinginkan. Mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan baik dibutuhkan sumber daya manusia dalam mendukung kelancaran dalam bekerjanya suatu organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2021:7) menyatakan bahwa tujuan MSDM antara lain sebagai berikut :

1. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
2. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang bermotivasi dan berkinerja tinggi
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Menyediakan media komunikasi antara karyawan dengan manajemen perusahaan.
5. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

6. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Berdasarkan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tujuan sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan. Sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berhasil guna mencapai tujuan organisasi. Mencapai tujuannya, sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi dan menjaga karyawan yang sangat berkualitas.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya yang memiliki peran dalam membantu penyelesaian tugas yang telah dibebankan terhadap karyawan. Apabila lingkungan kerja perusahaan baik maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, apabila lingkungan kerja tidak baik maka akan menghambat dalam penyelesaian tugas bagi para karyawannya.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi kerja karyawan, berikut pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Menurut Afandi (2021:66) yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan perusahaan dimana para karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.”

Menurut Robbins & Coulter (2021:38) menyatakan bahwa “*The work environment is environment refers to institutions or forces that are outside the organization has the potential to affect organizational performance. Environmental conditions, work is said to be good or appropriate of humans can carry out activies effectively optimal, healthy, safe and comfortable. A pleasant work environment will produce a positive relationship to the performance and achievment of company goals*”.

Menurut Sedarmayanti (2023:46) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari alat perkakas dan bahan yang berada di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja dengan pengaturan dan metode kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok.”

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang terkait dengan karakteristik tempat kerja terhadap perilaku dan sikap karyawan yang terlibat dalam pekerjaan yang sama, berbagi tugas bersama atau menghadapi pekerjaan yang sama memerlukan faktor lingkungan yang mendukung kebersamaan.

2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang di kemukakan oleh Sedarmayanti (2023:21) yaitu sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan.

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dibagi terhadap dua jenis bagian diantaranya yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi terhadap lingkungan kerja di perusahaan.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan menurut Sarwoto dalam Sedarmayanti (2023:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yaitu :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

4. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban ini dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

5. Sirkulasi udara di tempat 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.

6. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

7. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara yang bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

8. Bau yang kurang enak di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

9. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja, Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

Berdasarkan dari uraian yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja, maka karyawan semakin betah dan produktif bekerja sehingga mampu mengeluarkan potensi terbaiknya.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular yang disebut indikator, setiap dimensi dalam satu konsep tidak harus mempunyai jumlah indikator yang sama untuk mengukur perubahan yang terjadi, sehingga dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Berikut ini dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sarwoto dalam Sedermayanti (2023:46) yaitu:

1. Dimensi pemanfaatan energi, dengan indikatornya :
 - a. Pencahayaan dan penerangan tempat kerja
 - b. Sirkulasi udara tempat kerja
 - c. Penataan ruang tempat kerja
2. Dimensi Peralatan tempat kerja, dengan indikatornya :
 - a. Peralatan pendukung kerja
 - b. Seragam atau pakaian kerja
 - c. Kebersihan tempat kerja
3. Dimensi sarana dan prasarana, dengan indikatornya :
 - a. Kecukupan dan kebutuhan ruang tempat kerja.
 - b. Fasilitas tempat kerja

Berdasarkan dari teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator dari lingkungan kerja yang akan dipakai dalam penelitian menurut Sarwoto dalam Sedermayanti (2023:46) yaitu pemanfaatan energi, peralatan tempat kerja dan sarana dan prasarana di tempat kerja.

2.1.4 Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Samsuddin (2019:36) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok, menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima oleh orang lain.

Menurut Rivai (2021:44) kepemimpinan adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Sutrisno (2021:223) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk dapat membimbing, mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, dan memberikan contoh teladan perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

2.1.4.2 Fungsi Kepemimpinan

Terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan menurut Nawawi (2020:220) antara lain :

1. Fungsi Instruktif

Pemimpin memiliki fungsi instruktif, dimana mereka bertugas untuk memberikan instruksi mengenai apa yang harus dikerjakan, cara untuk mengerjakan tugas tersebut, serta kapan pekerjaan tersebut harus selesai.

2. Fungsi Konsultatif

Pemimpin memiliki fungsi konsultatif dimana mereka mendengarkan dan mempertimbangkan saran dari bawahannya sebelum mengambil keputusan.

3. Fungsi Partisipasi

Pemimpin memiliki fungsi partisipasi dimana mereka memberikan dorongan agar setiap anggota atau pengikutnya untuk berpartisipasi dalam setiap proses pencapaian tujuan.

4. Fungsi Delegasi

Pemimpin memiliki fungsi delegasi, dimana mereka dapat mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya untuk dapat menyelesaikan suatu tugas

5. Fungsi Pengendalian

Pemimpin memiliki fungsi pengendalian yang artinya mereka mampu untuk mengendalikan setiap aktivitas atau pekerjaan para anggotanya.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Terdapat tiga dimensi dan indikator dari kepemimpinan menurut Fiedler dalam Sutrisno (2021:223) yaitu sebagai berikut.

1. Hubungan antara pemimpin dan bawahan
 - a. Kemampuan menghormati hak dan kewajiban setiap pegawai.
 - b. Komunikasi yang hangat antara pimpinan dan pegawai.
 - c. Membantu memecahkan persoalan pegawai.
2. Struktur tugas
 - a. Realisasi rencana kerja.
 - b. Kejelasan tanggung jawab atas pekerjaan.
3. Kekuasaan
 - a. Ketegasan dalam mengambil keputusan.
 - b. Mengembangkan kualitas bawahan.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 dimensi dan indikator variabel kepemimpinan menurut Fiedler dalam Sutrisno (2021:223) yaitu hubungan antara pemimpin dengan bawahan, struktur tugas dan kekuasaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Salah satu penentu kemajuan kinerja pada organisasi tentu saja harus bisa mengelola kinerja pada karyawannya, dalam mengelola kinerja karyawan dengan tepat pasti akan mempermudah jalannya organisasi untuk mencapai tujuan. Sebaliknya jika dalam pengelolaan kinerja karyawan tidak baik akan berakibat fatal dan membawa organisasi menuju kegagalan. Kinerja seseorang merupakan hal yang sangat penting di sebuah perusahaan untuk menunjang keberhasilan bagi suatu lembaga atau perusahaan, tanpa adanya kinerja yang baik maka perusahaan tidak akan bergerak maju untuk kedepannya.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut, dapat dikatakan pula sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan perusahaan, oleh karena itu pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia.

Menurut Afandi (2021:83) yang menyatakan bahwa “Ditinjau dari sisi hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Menurut John Minner dalam Mangkunegara (2022:70) yang menyatakan bahwa “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Sedarmayanti (2023:16) yang menyatakan bahwa “Kinerja karyawan merujuk kepada pengertian sebagai perilaku yang merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja”.

Berdasarkan definisi menurut beberapa ahli maka dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.5.2 Tujuan Penilaian/Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja memiliki sejumlah tujuan. Salah satunya adalah untuk membantu manajemen dalam mengambil keputusan dalam hal sumber daya manusia yang umum mengenai promosi, pemindahan, dan pemecatan. Evaluasi juga mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh John Minner dalam Mangkunegara (2022:10) yaitu :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan Kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.
 - a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan balas jasa.
 - b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.

- c. Sebagaimana untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur kerja, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan Latihan bagi karyawan yang berbeda didalam organisasi.

Berdasarkan teori tersebut maka dapat dijelaskan bahwa evaluasi kinerja merupakan cara untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja suatu organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi tersebut.

2.1.5.3 Sasaran Penilaian/Evaluasi Kinerja

Sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh John Minner dalam Mangkunegara (2022:11) adalah sebagai berikut :

1. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
2. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan itu dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat.
3. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (*merit system*) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan (*reward system recommendation*).

Secara singkat menurut John Minner dalam Mangkunegara (2022:13) mengemukakan beberapa prinsip dasar evaluasi kinerja yaitu :

1. Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Jadi bukan semata-mata menyelesaikan persoalan itu sendiri, namun pimpinan dan karyawan mampu menyelesaikan persoalannya dengan baik setiap saat.
2. Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya dari hasil diskusi antara karyawan dengan penyelia langsung, suatu diskusi yang konstruktif untuk mencari jalan yang terbaik dalam meningkatkan mutu dan baku yang tinggi.
3. Suatu proses manajemen yang alami, jangan merasa dan menimbulkan kesan terpaksa, namun dimasukkan secara sadar ke dalam corporate planning, dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram, bukan kegiatan yang hanya setahun sekali atau kegiatan yang dilakukan manajer ingat saja.

Berdasarkan teori tersebut maka dapat dijelaskan bahwa evaluasi kinerja atau penilaian kinerja merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi atau instansi. Disamping itu juga untuk memberikan tanggung jawab kepada karyawan sehingga dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik.

2.1.5.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Masram & Mu'ah (2019:147) yaitu sebagai berikut :

1. Efektivitas dan efisiensi, apabila suatu tujuan akhirnya dapat dicapai bahwa kegiatan tersebut sudah efektif dan efisien, karena hal yang paling utama dalam pekerjaan yaitu mencapai target atau tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya.
2. Otoritas (wewenang), otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja.
3. Disiplin, adalah taat kepada peraturan yang berlaku dalam perusahaan, kedisiplinan menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas karyawan dalam perusahaan.
4. Inisiatif, merupakan suatu kegiatan yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas karyawan dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu dalam kerjanya.

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, menurut John Minner dalam Mangkunegara, (2022:75) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya:

1. Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebab semakin mereka berkembang, semakin produktif juga hasil dari kinerja mereka.

2. Motivasi Karyawan

Motivasi adalah tentang antusiasme intrinsik karyawan dan mendorong untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.

3. Lingkungan Kerja

Desain tempat kerja perlu memperhitungkan sumber daya manusia untuk menarik, mempertahankan karyawan dan meningkatkan kinerja mereka

4. Kepemimpinan

Perilaku kepemimpinan yang berpusat pada pekerjaan memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan dan juga produktivitas.

5. Perilaku Karyawan

Sikap kerja merujuk pada evaluasi atau kepentingan target pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya: organisasi, kelompok kerja, dan pekerjaan secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan motivasi, faktor kemampuan mengacu pada kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan. Sedangkan faktor motivasi mengacu pada membuat diri karyawan lebih terarah dalam bekerja sesuai rencana untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut John Minner dalam Mangkunegara (2022:70) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa dimensi dan indikator dari kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja (*Quality*)

Kualitas kerja adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang di dukung oleh sumber daya lainnya.

Indikator dari kualitas kerja antara lain :

- a. Hasil Kerja
- b. Ketelitian.

2. Kuantitas kerja (*Quantity*)

Kuantitas kerja yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pemimpin perusahaan.

Indikator dari kuantitas kerja antara lain :

- a. Ketepatan waktu.
- b. Kecepatan dalam bekerja

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan pada karyawan.

Indikator dari tanggung jawab antara lain :

- a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan.
- b. Memanfaatkan sarana dan prasarana.

4. Kerjasama (*Team Working*)

Kerjasama merupakan suatu sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Indikator dari kerja sama antara lain :

- a. Menjalin kerjasama.
- b. Menjalin kekompakkan.

5. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah yang sedang terjadi. Indikator inisiatif antara lain :

- a. Kemandirian dalam bekerja
- b. Berinisiatif dalam mengambil tindakan

Berdasarkan dari penjelasan tersebut, maka dapat diketahui bahwa indikator dari kinerja karyawan menurut John Minner dalam Mangkunegara (2022:70) yang akan dipakai dalam penelitian menurut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggungjawab, dan inisiatif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan acuan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian terdahulu dapat dikatakan teruji karena telah ada yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	<p align="center">Mamesah, dkk (2022)</p> <p>Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado</p> <p align="center"><i>Jurnal Emba Vol 10 No 1</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi 2. Lokasi penelitian 	Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado
2	<p align="center">Putri & Mani (2023)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Hotel Liberta Kemang Jakarta</p> <p align="center"><i>Dynamic Management Journal Vol 7 No 1</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi 2. Lokasi penelitian 	Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Hotel Liberta Kemang Jakarta
3	<p align="center">Darti & Kusuma (2022)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Madeline Kota Bengkulu</p> <p align="center"><i>Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol 10 No 2</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 2. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan 2. Budaya organisasi 3. <i>Work family conflict</i> 4. Lokasi penelitian 	Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Madeline Kota Bengkulu
4	<p align="center">Indah & Riana (2020)</p> <p><i>The Influence of Physical Work Environment and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance at Ibis Styles Bali Denpasar Hotel</i></p> <p align="center"><i>American Journal of Humanities and Social Sciences Research Vol 4 Issue 8</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work environment</i> 2. <i>Employee performance</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Leadership</i> 2. <i>Organizational culture</i> 3. <i>Work motivation</i> 4. <i>Research location</i> 	<i>Based on the research results, it shows that the work environment has a positive and significant influence on employee performance at the Ibis Styles Bali Denpasar Hotel</i>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Persamaan	Perbedaan	Hasil
5	<p>Ernawati & Sopi (2020)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Patra Jasa Semarang</p> <p><i>Jurnal STIE Semarang Vol 12 No 3</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompen sasi 2. Motivasi 3. Lokasi penelitian 	Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Patra Jasa Semarang
6	<p>Febbyani & Masman (2019)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel Kota Jakarta</p> <p><i>Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Vol 1 No 4</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompen sasi 2. Lokasi penelitian 	Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Apatel Kota Jakarta.
7	<p>Siregar & Evanita (2019)</p> <p><i>The Effect of Transformational Leadership, Organization Climate and Work Discipline on Employee Performance at Royal Denai Group Hotel Bukittinggi</i></p> <p><i>Advances in Economics, Business and Management Research, volume 124</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leadership 2. Employee performance 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work environment 2. Organization climate 3. Work discipline 4. Research location 	<i>Based on the research results, it shows that the leadership has a positive and significant influence on employee performance at the Royal Denai Group Hotel Bukittinggi</i>
8	<p>Mulyarta, dkk (2023)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Desa Visesa Ubud Resort</p> <p><i>Jurnal Pariwisata dan Bisnis Vol 2 No 7</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 2. Kepemimpinan 3. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Lokasi penelitian 	Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Desa Visesa Ubud Resort

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Persamaan	Perbedaan	Hasil
9	<p>Kertiyasa (2021)</p> <p><i>Leadership Effect and Work Environment on Employee Performance With Motivation Variables as Mediation (Study at The Wangsa Hotel)</i></p> <p><i>Journal of Sustainable Business and Management Vol 1 No 2</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leadership 2. Work environment 3. Employee performance 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivation 2. Research location 	<p>Based on the research results, it shows that the leadership and work environment has a positive and significant influence on employee performance at the The Wangsa Hotel</p>
10	<p>Hidayati & Zulher (2022)</p> <p><i>The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance with Motivation as Moderating Variables at the Pangeran Hotel Pekanbaru</i></p> <p><i>International Journal of Entrepreneurship and Business Development Vol 5 No 1</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leadership 2. Employee performance 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work environment 2. Motivation 3. Compensation 4. Research location 	<p>Based on the research results, it shows that the leadership has a positive and significant influence on employee performance at the Pangeran Hotel Pekanbaru</p>
11	<p>Manik & Bancin (2022)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan</p> <p><i>Jurnal Global Manajemen Vol 11 No 1</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan 2. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 2. Lokasi penelitian 	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pardede Internasional Medan</p>

Sumber : Hasil diolah peneliti dari berbagai jurnal (2024)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertara pada Tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang. Persamaan yang terdapat pada penelitian diatas yaitu menggunakan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja

sebagai variabel *independent* dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel *dependent*, sedangkan perbedaannya terdapat variabel lain yang menjadi perbandingan untuk penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu diatas menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian, sehingga dapat memperkaya teori dan wawasan yang digunakan dalam melakukan perbandingan serta membantu kelancaran penelitian yang sedang dilakukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya faktor sumber daya manusia yang merupakan aspek paling penting suatu instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tanpa adanya sumber daya manusia suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan ini dapat diraih dengan mengembangkan keahlian karyawan demi tercapainya peningkatan kinerja karyawan dalam instansi tersebut. Pada sub penelitian ini, akan menggambarkan kerangka pemikiran yang bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam menyimak teori yang digunakan dan menjelaskan pola hubungan antar variabel dan konsep teori sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan sementara.

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mencakup para tenaga kerja, sebagai salah satu faktor yang penting untuk membentuk lingkungan kerja di dalam perusahaan, dengan pelayanan yang baik oleh perusahaan maka para tenaga akan memperoleh kepuasan kerja. Bentuk pelayanan tenaga kerja dapat meliputi memberikan pelayanan terbaik terhadap konsumen. Lingkungan kerja juga mencakup kondisi

kerja yang merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para tenaga kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan.

Menurut penelitian Kertiyasa (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan lingkungan kerja. Menurut penelitian Darti & Kusuma (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya lingkungan kerja yang nyaman yang diberikan kepada karyawannya, karena lingkungan yang tenang dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian Mulyarta, dkk (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat berarti bahwa secara parsial dapat dinyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik lingkungan kerja dari perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan lagi mengenai lingkungan kerjanya, karena apabila seorang karyawan nyaman dalam bekerja maka karyawan tersebut dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu.

Setiap pemimpin mempunyai kepemimpinan sendiri. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia untuk membangun suatu organisasi supaya memiliki kerjasama tim yang solid dan mencapai visi dan misi bersama yang telah ditentukan sejak awal.

Menurut penelitian Febbyani & Masman (2019) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hasil ini sesuai dengan teori-teori kepemimpinan yang menyebutkan bahwa keberhasilan organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dikembangkan begitupula dengan sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh individu-individu yang ada di dalam organisasi. Menurut penelitian Hidayati & Zulher (2022) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila sikap kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan yang ada akan meningkat serta dapat dilihat dengan cara seorang pemimpin membina dan menggerakkan seseorang atau kelompok orang agar mereka bersedia. Menurut penelitian Manik & Bancin (2022) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila sikap kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan yang ada akan semakin meningkat, sehingga karyawan akan berkomitmen dan setia dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan diharapkan lebih

memperhatikan lagi mengenai kepemimpinan, karena apabila seorang karyawan diberi arahan serta bimbingan yang baik maka karyawan tersebut dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

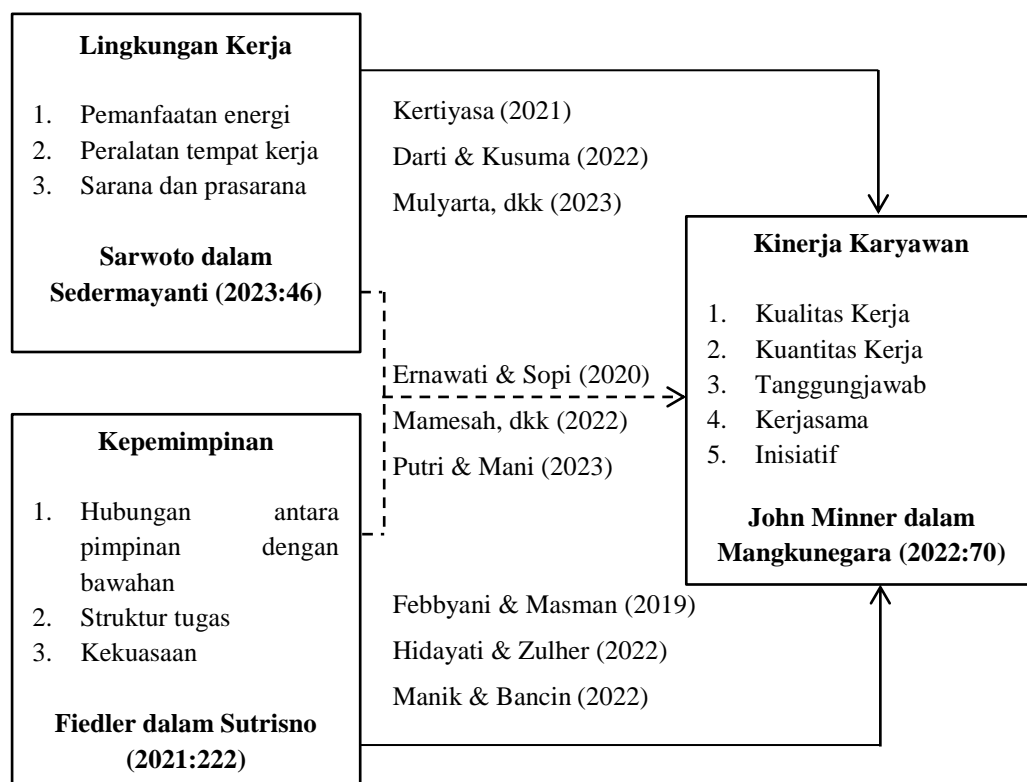
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap organisasi atau perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut penelitian Ernawati & Sopi (2020) yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan semakin meningkat lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja para karyawannya. Menurut penelitian Mamesah, dkk (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja para karyawan.

Menurut penelitian dari Putri & Mani (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki berpengaruh secara bersama-sama yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan juga terhadap kinerja karyawannya.

2.3.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan :

Simuktan : - - - -

Parsial : ————

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yaitu hipotesis yang dinyatakan oleh peneliti berdasarkan kerangka teori yang merupakan jawaban atau kesimpulan sementara atas permasalahan penelitian yang dinyatakan oleh peneliti yang diyakini kebenarannya. Ada dua hipotesis yang akan penulis lakukan yaitu hipotesis simultan dan hipotesis parsial. Berdasarkan kerangka pemikiran dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.