

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Defenisi Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keahlian sumber daya manusia yang mengoperasikannya, untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku unit kerja tersebut.

Menurut Roring (2017:148) Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan individu selaras dengan keterlibatan ataupun tanggung jawabnya selama periode waktu tertentu dan terkait dengan nilai ataupun standar tertentu organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Mangkunegara (2015:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberika kepadanya.

Menurut Dessler (2015:332) Kinerja merupakan prestasi kerja, perbandingan antara hasil kerja seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan secara legal dan tidak melanggar hukum, moral dan etika.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dicapai dan proses kerja dengan tujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi ataupun perusahaan.

b. Pengukuran Kinerja

Menurut Wibowo (2016:155) mengemukakan bahwa melakukan pengukuran kinerja sangat perlu agar dapat menangkap apakah dalam melaksanakan kinerja diperoleh penyimpangan dari rencana yang ditentukan, kinerja yang dikerjakan berbanding dengan waktu dan target kinerja yang ditetapkan, maupun sudah tercapai berbanding pada yang diinginkan. Pengukuran kinerja perlu dilakukan terhadap kinerja nyata secara terukur. Jika kinerja tidak bisa diukur berarti kinerja tersebut sulit dikelola.

Dalam pengukuran kinerja hendaklah jelas mengenai apa yang dikatakan penting dan relevan oleh stakeholders dan pelanggan. Pengukuran kinerja bisa dikerjakan dengan cara : pastikan syarat yang diharapkan sudah terlaksana; mengusahakan standar kinerja agar tercipta perbedaan; mengusahakan jarak pada individu agar memonitor tingkat kinerja; menjauhi akibat dari turunnya kualitas; mengelola feedback agar terdorongnya usaha perbaikan. Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016: 156) syarat dalam melakukan pengukuran kinerja yaitu : perlu memahami mengenai ukuran atau gambaran kinerja; memiliki kesadaran mengenai format skala dan instrumennya;

saat kondisi meninjau perilaku dan kinerja yang sangat diperlukan individu; dan hendaklah termotivasi agar pekerjaan rating dapat dilakukan secara sadar.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja, yaitu :

1) Kemampuan dan keahlian.

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-

kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

d. Penilaian Kinerja

Tingkat keberhasilan karyawan saat menjalankan tugasnya disebut dengan “level of performance” artinya level kinerja. Produktivitas kerja yang tinggi dimiliki oleh karyawan dengan tingkat

kinerja yang tinggi, dan produktivitas kerja yang rendah dimiliki oleh karyawan dengan tingkat kinerja yang belum berimbang dengan kriteria yang ditentukan (Sumardjo dan Priansa, 2018: 204).

Menurut Kasmir (2018: 179) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah salah satu dari kumpulan peran manajemen sumber daya manusia. Sesudah pegawai diterima dan dijadikan calon pegawai, maka akan mulai bekerja bahkan ikut ke pelatihan terlebih dahulu. Saat melakukan pekerjaan, pegawai akan diperhatikan dan dilihat pencapaiannya atau dengan kata lain kinerjanya.

Menurut Tannady (2017:163) menyimpulkan bahwa ada lima parameter yang diperlukan oleh manajer saat mengukur pencapaian kinerja dari karyawannya yaitu:

- 1) Kuantitas Pekerjaan

Berkenaan dengan jumlah kriteria yang telah memenuhi dan syarat dari perusahaan mengenai capaian produk yang telah ditetapkan. Ukuran kuantitas pekerjaan dapat dinilai dengan melihat skala total pegawai yang diperlukan agar pekerjaan dapat selesai.

- 2) Kualitas Pekerjaan

Berkenaan kepada pegawai yang menghasilkan kualitas bagus pada setiap pekerjaan. Parameter ini berfokus pada menilai karyawan dianggap baik apabila dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik.

3) Ketetapan Waktu

Masing-masing pekerjaan ditugaskan mempunyai karakteristik berbeda, apabila kuantitas bagus belum tentu semua pekerjaan dipandang bagus atau kualitas bagus, beragam juga pekerjaan dipandang bagus apabila massa dalam menyelesaikannya tepat pada waktunya. Parameter ini berfokus pada performa yang baik apabila dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya secara tepat waktu atau dapat selesai sebelum target waktu yang ditentukan.

4) Kehadiran

Penilaian kinerja karyawan berulang kali mengutamakan kepada pegawai bukan pada pekerjaan yang dikerjakan. Pada kondisi pekerjaan tertentu kehadiran karyawan disaat yang sulit lebih mendapat prioritas apresiasi dari pimpinan manajer. Contohnya ketika hari libur atau hari raya, sementara sebagian besar karyawan yang lain memilih cuti atau libur namun sebagian kecil karyawan mampu berkomitmen untuk datang bekerja.

5) Kemampuan Kerja Sama

Kemampuan kerja sama dapat diartikan bahwa setiap pekerjaan tidak diselesaikan dengan satu individu saja. Terdapat pekerjaan tertentu yang berskala besar, jumlah sumber daya manusia sangat diperlukan, lalu kemampuan bekerja sama dalam

tim akan menjadi modal berharga tercapainya sasaran kerja tim dan departmen.

Sedarmayanti dalam Tannady (2017: 165) intruksi pengukuran kinerja adalah sarana yang digunakan pada saat mengukur karyawan, yang meliputi:

1) Prestasi Kerja

Pencapaian pegawai saat menjalankan suatu aktivitas, baik berupa kualitas maupun kuantitas.

2) Keahlian

Tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan saat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

3) Perilaku

Sikap dan kepribadian pegawai yang tertuju kepada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepribadian terdiri dari kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

4) Kepemimpinan

Sudut pandang keahlian manajerial dan seni saat memberikan pengaruh pada individu lain supaya mengarahkan tugas dengan tepat dan cepat, maupun dalam menentukan pilihan serta penentuan prioritas.

e. Indikator Kinerja

Indikator-indikator kinerja menurut Mangkunegara (2015: 67) sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang

baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan mampu mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Indikator-indikator kinerja menurut Dessler (2015:212) sebagai berikut :

- 1) Kualitas pekerjaan yang berupa hasil yang akan diraih saat menyelesaikan pekerjaan yang meliputi : penampilan, penerimaan keluaran, ketelitian, akusisi.
- 2) Kuantitas pekerjaan meliputi : kontribusi dan seberapa besar volume pengeluaran.
- 3) Supervisi yang diperlukan, yaitu : yang berupa saran, arahan atau motivasi dan perbaikan.
- 4) Kehadiran yang berupa : dapat diandalkan, dipercaya, regulasi dan ketepatan waktu.
- 5) Konservasi meliputi : pencegahan, pemborosan, pemeliharaan dan kerusakan.

2. Kepemimpinan

a. Defenisi Kepemimpinan

Setiap Pemimpin memiliki cara atau gaya yang berbeda pada setiap kepemimpinannya antara pemimpin satu dengan pemimpin yang lainnya di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perilaku pemimpin merupakan hal yang dapat dilatih dan dipelajari agar menjadi pemimpin yang efektif.

Siagian dalam Sutrisno (2020: 213) menyatakan kepemimpinan ialah kecakapan individu dalam membujuk pegawainya semaksimal mungkin sehingga individu tersebut mau melakukan kehendak pimpinan walaupun secara pribadi itu tidak disukainya.

Menurut Harbani dalam Sulthon (2019:209) berpendapat kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.

Menurut Sunyoto (2015: 30) mendefinisikan kepemimpinan adalah tahap yang dikerjakan individu agar mempengaruhi individu lain, menuntun, membuat struktur, menyediakan kegiatan dan ikatan pada suatu kelompok serta organisasi.

Berdasarkan defenisi beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kuasa dan yang memberikan pengaruh dan inspirasi kepada setiap karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Peran Pemimpin dalam Organisasi

Peran pemimpin dalam organisasi menurut Sutrisno (2020: 219) yaitu:

1) Peranan yang Bersifat Interpersonal

Pertama, sebagai tanda keberadaan perusahaan, peranan tersebut dilakukan pada berbagai kegiatan yang bersifat formal. Contoh hanya hadir dalam beragam upacara resmi, menghadiri undangan atasan, rekan kerja, para bawahan dan mitra kerja. Kedua, sebagai pemimpin bertanggung jawab dan memiliki tugas agar memotivasi serta memberikan petunjuk pada bawahan tetapi pada kenyataannya berkenaan dengan para bawahan. Ketiga, selaku penghubung memiliki peranan dimana seorang manajer hendaklah mewujudkan jaringan yang luas dengan memberikan kepedulian terutama pada individu yang mampu berbuat sesuatu bagi organisasi.

2) Peranan yang Bersifat Informasional

Pertama, sebagai seorang manajer hal yang dilakukan adalah memantau informasi yang masuk dari dan ke dalam perusahaan. Manajer selalu mendapatkan informasi yang berasal dari dalam dan luar perusahaan. Kedua, tugas pembagi informasi. Beragam informasi yang didapat oleh individu akan berguna saat pengelolaan fungsi manajerialnya, tetapi mungkin juga akan disalurkan kepada pihak lain dalam organisasi. Ketiga, tugas juru bicara organisasi. Tugas ini membutuhkan keahlian dalam menyebarkan dan menuntut pengetahuan yang mendalam mengenai beragam aspek industri yang ditanganinya.

3) Peranan Pengambilan Keputusan

Pertama, sebagai enterpreneur seorang pemimpin harus dapat mengkaji berpkapanjangan keadaan yang dihadapi oleh perusahaan. Kedua, peredam gangguan. Artinya bersedia menanggung tanggung jawab dalam mengambil tindakan korektif jika kedepannya akan menghadapi gangguan serius dan jika ditangani maka berdampak negatif kepada perusahaan. Ketiga, pembagi sumber dana serta daya. Wewenang untuk menempatkan posisi orang lain, wewenang mempromosikan orang dan menurunkan pangkat seseorang.

c. Indikator Kepemimpinan

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Sunyoto (2015: 31) antara lain:

1) Cara Berkomunikasi

Pemimpin haruslah mendapatkan informasi yang jelas sehingga memiliki keahlian berkomunikasi dengan baik dan lancar.

2) Pemberian Motivasi

Pemimpin perlu memiliki keahlian dalam mendapatkan sebuah dukungan ataupun motivasi kepada karyawannya.

3) Kemampuan Memimpin

Tidak semua pemimpin dapat memimpin karena bakat seseorang dalam memimpin itu berbeda.

4) Pengambilan Keputusan

Setiap pemimpin hendaklah memiliki kemampuan untuk mengambil tindakan. Setiap keputusan yang diambil haruslah didasarkan fakta dan sesuai dengan aturan yang berlaku pada setiap perusahaan, dan keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin bisa memberikan motivasi kepada karyawannya.

5) Kekuasaan yang Positif

Pemimpin saat menjalankan perusahaan menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda dan hal tersebut hendaklah menghadirkan rasa aman bagi pegawai yang bekerja.

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Pamungkas dalam Prayudi (2017: 22) antara lain:

1) Peduli dan Menghargai Karyawan

Rasa menghargai dalam diri seorang pemimpin haruslah ada. Terutama menghargai para karyawan, hal tersebut dapat menjadi suatu motivasi dalam memacu semangat kerja pegawai. Dengan pegawai mendapatkan pujian akan membuat para karyawan merasa dihargai.

2) Integritas

Seorang pemimpin harus mempunyai integritas yang berarti melaksanakan suatu hal sesuai dengan yang dikatakan. Integritas bisa diartikan sebagai penepatan janji seorang pemimpin terhadap

bawahannya, yang dapat membuat para bawahan percaya bahwa pemimpin tersebut dapat membawa timnya ke posisi teratas.

3) Bijaksana

Pemimpin yang bijaksana dapat membawa pengaruh yang positif terhadap karyawannya dan dapat menghilangkan pengaruh negatif yang ada sehingga dapat memajukan timnya.

4) Memberikan arahan serta dukungan

Pemimpin harus memberikan arahan dan dukungan kepada para karyawan untuk mencapai suatu sasaran. Memberikan arahan dan dukungan berarti perhatian dalam apa yang dilakukan oleh karyawan, dapat memberikan nasihat dan arahan saat dalam keadaan sulit.

5) Bersikap adil

Pemimpin harus bersikap adil karena hal ini penting agar para karyawan tidak merasa dibeda-bedakan dan mengerti bahwa masing-masing dari mereka adalah penting. Adil disini berarti memberikan perhatian, perlakuan yang adil dan yang sepatutnya kepada para karyawan.

3. Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja

Kehidupan manusia tidak bisa terlepas dari lingkungan. Manusia dalam bekerja juga berada dalam suatu lingkungan kerja.

Kenyamanan dalam lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi setiap pegawai.

Menurut Siagian (2014: 22) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu : Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik.

Menurut Afandi dan Dina (2016:61) Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai keseluruhan alat perkakas di lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2018:47) Lingkungan kerja merupakan semua alat dan bahan yang ada di lingkungan sekitar tempat dimana individu bekerja, bagaimana metode bekerjanya serta peraturan kerja yang baik sebagai individu ataupun sebagai kelompok.

Berdasarkan defenisi beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat bekerja yang didalamnya memuat sarana dan prasarana yang mendukung baik fisik maupun non fisik sebagai penunjang kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:4) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016:26) lingkungan kerja dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut :

1) Lingkungan Kerja Fisik

a) Pencahayaan Ruang Kerja

Pencahayaan yang cukup dan tidak menyilaukan di dalam ruang kerja, akan membantu meningkatkan kinerja karyawannya.

b) Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi, siapa pun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

c) Penggunaan Warna

Warna dapat mempengaruhi jiwa seseorang, bukan hanya warna saja yang diperhatikan, tetapi komposisi dari warna itu sendiri yang harus diperhatikan.

d) Sirkulasi Udara di Ruang Kerja

Sirkulasi udara yang baik bagus untuk tubuh, sirkulasi udara yang cukup di dalam ruang kerja sangat diperlukan oleh seluruh karyawan apabila ruangan tersebut penuh.

e) Fasilitas

Fasilitas dapat membantu seorang karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Lengkapnya fasilitas dalam sebuah organisasi, maka akan menimbulkan kinerja baik pula bagi karyawannya.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

a) Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan keadaan yang terjalin dalam bekerja, misalnya hubungan dengan rekan kerja dalam satu meja, hubungan kerja dalam satu divisi, hubungan dengan rekan kerja yang berbeda divisi hingga hubungan antara atasan dan bawahan yang harus terjalin dengan baik agar memberikan hasil kerjasama yang maksimal dalam pencapaian tujuan

b) Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan kondisi yang sesuai dengan lingkungan dan memberikan rasa aman dan nyaman, kondisi ini disebut juga sebagai kondisi kondusif dimana kondisi yang memberikan dukungan kepada karyawan yang mampu memberikan hasil yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Nitisemito dalam Rahayu et al (2018: 186) lingkungan kerja dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut :

1) Suasana Kerja

Keadaan dimana karyawan melaksanakan pekerjaan yang bisa mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Kondisi saat kerja haruslah nyaman dan bisa membuat karyawan merasa senang sehingga dapat memicu semangat kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.

2) Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan sesama rekan kerja haruslah terjalin harmonis tidak adanya rasa cemburu antar rekan kerja. Tidak hanya rekan kerja, hubungan yang harmonis haruslah tetap terjalin dengan atasan maupun bawahan. Hubungan yang harmonis dapat membuat pegawai nyaman saat bekerja dan tidak ada rasa canggung dalam berinteraksi.

3) Tersedianya Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja haruslah lengkap, jika kelengkapan fasilitas kerja kurang maka dapat memicu hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Sehingga peralatan dalam pekerjaan harus lengkap dan canggih agar dapat mendukung kelancaran pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka mengenai penelitian terdahulu memiliki tujuan yaitu agar memahami ikatan antara penelitian yang sudah dikerjakan sebelumnya dengan penelitian yang akan dikerjakan. Peneliti akan membagikan kesimpulan hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, dapat dilihat di tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian dan Identitas Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Jurnal EMBA,3(1) ISSN : 2303-1174 DOI : https://doi.org/10.35794/emba.3.1.2015.6566	Variabel Independen : Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3). Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda .	Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi Adj R Square : 51,3%

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian dan Identitas Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2	Yuliana, R. (2016). Jurnal STIE Semarang, 8(1) ISSN : 2085-5656 ESSN : 2252-7826	Variabel Independen : Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda .	Hasil penelitian ini pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Syariah Semarang. Adj R Square : 83,7%
3	Putra, A. A. B. W. (2019). Jurnal Sains, Akuntansi dan Manajemen, 1(4) ISSN : 2656-5366 DOI : https://doi.org/10.1234/jsa.m.v4i1.79	Variabel Independen : Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y).	Regresi Linear Berganda .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPD Bali Cabang Utama Denpasar. Adj R Square : 32,1%
4	Almeida, V. A. D., Tridayanti, H., & Arif, M. (2019). <i>International Journal Of entrepreneurship and Business Development</i> , 3(1) ISSN : 2597-4750 E-ISSN : 2597-4785 DOI : https://doi.org/10.29138/ijebd.v3i1.951	Variabel Independen : <i>Leadership Style</i> (X1), dan <i>Work Environment</i> (X2). Variabel Dependen: <i>Employee Performance</i> (Y)	Regresi Linear Bergnda.	<i>The result of this study indicate that leadership style (X1) does not have a significant effect on employee performance (Y) and work environment (X2) with a significant effect on employee performance (Y) at Bnctl Branch Bank (Banco National De Comercio De Timor-Leste)</i> Adj R Square : 75,7%
5	Sembiring, H. (2020). Jurakunman, 12(1) ISSN : 2086-681X E-ISSN : 2654-8216 DOI : https://dx.doi.org/10.48042/jurakunman.v13i1.37	Variabel Independen : Motivasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2). Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda .	Hasil penelitian ini, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Adj R Square : 65,3%

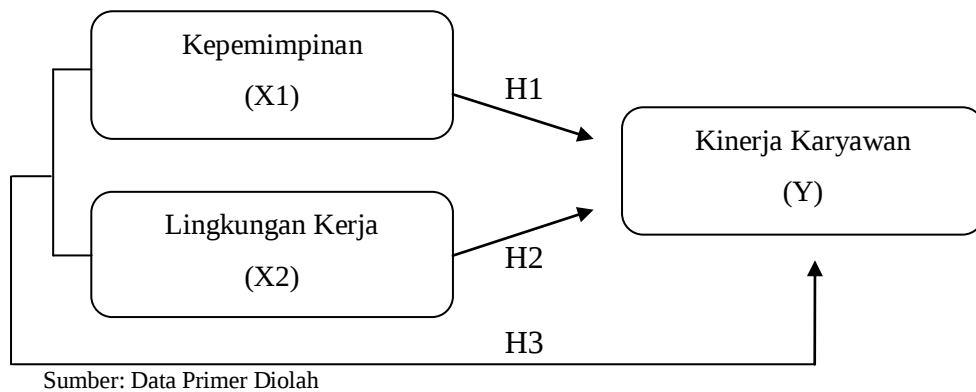
No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian dan Identitas Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
6	Supriaddin, N. (2020). Jurnal Mirai Management, 5(2) E-ISSN : 2597-4084	Variabel Independen : Lingkungan Kerja (X1) dan Promosi Jabatan (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda .	Hasil penelitian ini, lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. Adj R Square : 69,1%
7	Purwani, T., & Istiyanto, B. (2022). JEAM, 21(1) ISSN : 1412-5366 E-ISSN : 2459-9816 DOI: : https://doi.org/10.19184/jeam.v21i1.30341	Variabel Independen : Motivasi Kerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Kepemimpinan (X3), dan Lingkungan Kerja (X4). Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y).	Regresi Linear Berganda .	Hasil penelitian ini, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel tingkat pendidikan, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Bank Boyolali. Adj R Square : 59,1%
8	Ismail, H. A. (2022). YUME : Journal Of Management, 5(3) ISSN : 2614-851X DOI: https://doi.org/10.37531.yum.v5i3.3757	Variabel Independen : Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3). Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y).	Regresi Linear Berganda .	Hasil penelitian ini, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Makassar. Adj R Square : 68%

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian dan Identitas Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
9	Artino, B. T. M. A. P., & Nurohman, D. (2022). <i>SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economics, Accounting, Management and Business</i> ,5(2) P-ISSN : 2615-3009 E-ISSN : 2621-3389 DOI : https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.465	Variabel Independen : Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y).	Regresi Linear Berganda .	Hasil penelitian ini, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Tulungagung. Adj R Square : 78,4%
10	Hartini, K., & Gustama, D. F. (2022). <i>Al-Intaj Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah</i> , 8(2) P-ISSN : 2476-8774 E-ISSN : 2661-688X DOI : https://doi.org/10.29300/ajj.v8i2.7328	Variabel Independen : Kepemimpinan Islami (X1), Komunikasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y).	Regresi Linear Berganda .	Hasil penelitian ini, kepemimpinan islami, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia. Adj R Square : 57,2%

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah penjelasan sementara berdasarkan gejala yang menjadi objek penelitian. Kerangka berpikir disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan dan terkait. Menurut Sugiyono (2018:60) kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.

Penelitian ini terdiri dari Variabel Independen yaitu Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan memiliki Variabel Dependen yaitu Kinerja (Y). Sehingga dapat digambarkan seperti pada gambar 2 berikut :



Gambar 2

Kerangka Berpikir

Keterangan :

X1 = Kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

H1 = Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

H2 = Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H3 = Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:105) hipotesis ialah pernyataan yang dinyatakan dalam sebuah rumusan penelitian merupakan jawaban sementara dari pertanyaan-pertanyaan yang telah ditentukan.

Berdasarkan kerangka konseptual, rumusan masalah, dan latar belakang serta teori yang dikemukakan di atas maka akan di uji kebenarannya melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Siagian dalam Sutrisno (2020: 213) menyatakan kepemimpinan ialah kecakapan individu dalam membujuk pegawainya semaksimal mungkin sehingga individu tersebut mau melakukan kehendak pimpinan walaupun secara pribadi itu tidak disukainya. Maka dengan kepemimpinannya seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan mengawasi situasi atas suatu kinerja yang dihasilkan oleh pegawainya.

Dalam penelitian Rahmi (2016) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT BCA Syariah Semarang menjelaskan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam Penelitian Anak Agung Bagus W. P (2019) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPD Bali Cabang Utama Denpasar menjelaskan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Nur Hayati dan Sri Haryani (2016) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bank Jogja Yogyakarta menjelaskan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemimpin yang memahami perilaku dan sikap para pegawainya serta menjaga komunikasi dengan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawainya karena dengan adanya komunikasi yang baik maka akan tumbuh rasa percaya diri karyawan sehingga akan lebih mudah termotivasi yang nantinya berujung pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2016: 61) Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai keseluruhan alat perkakas di lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Ismail H.A. (2022) dengan penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Cabang Makassar menjelaskan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hendri Sembiring (2020) dengan penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Sinarmas Medan menjelaskan

bahwa hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nofal Supriaddin (2020) dengan penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bahteramas Konawe menjelaskan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Titik Purwani dan Budi Istiyanto (2022) dengan penelitian pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPR Bank Boyolali menjelaskan bahwa hasil analisis simultan membuktikan kepemimpinan dan lingkungan kerja terbukti secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bernanda Tri Mulia Aziza Putri Artino dan Dede Nurohman (2022) dengan penelitian pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BSI KCP Tulungagung menjelaskan bahwa hasil analisis simultan membuktikan kepemimpinan dan lingkungan kerja

terbukti secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.