

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan perusahaan barang yang semakin pesat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang semakin ketat dalam bidang pelayanan terhadap pelanggan. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif respon yang cepat tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang sejenis. Keunggulan-keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik terhadap perusahaan sehingga dapat memberdayakan sumber daya yang dimilikinya secara efektif, efisien dan produktif dan juga karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Hush Puppies berdiri sejak 1958, merupakan brand yang bergerak di bidang fashion retail. Ada banyak hambatan selama menjalankan operasional terutama di bagian sumber daya manusia. Perkembangan perusahaan yang semakin pesat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang semakin ketat dalam bidang pelayanan terhadap pelanggan. Maka dari itu agar pelayanan terhadap pelanggan memuaskan, maka perusahaan wajib memerhatikan dan melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keduanya memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi, kepuasan, dan kinerja kerja karyawan. Permasalahan

yang terjadi di Hush Puppies Medan berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan dengan memperoleh keterangan dari pimpinan diantaranya masih kurangnya kedekatan pemimpin dengan karyawan yang membuat semangat kerja karyawan untuk bekerja menurun, dari sisi kehadiran masih banyak karyawan yang selalu izin dan tidak jarang juga tidak hadir tanpa memberikan alasan apapun, masih ada karyawan yang datang terlambat, masih kurangnya pendekatan dan perhatian dari pemimpin membuat karyawan hanya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dari atasan saja tanpa ada inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan yang lain, masih kurangnya tantangan dan peningkatan kerja membuat karyawan terlena, masih kurangnya perhatian atasan sehingga membuat karyawan lebih memilih melakukan aktivitas lain di luar pekerjaan, seperti bermain game menonton YouTube dan hanya berbincang bincang saja dengan dengan karyawan lainnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Hush Puppies Medan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disi dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Gaya kepemimpinan menjadi tolak ukur dalam mempengaruhi bawahan dalam artian karyawan. Gaya kepemimpinan menjadi faktor dalam perwujudan prestasi bawahan, karena pemimpin organisasi akan mengarahkan perilaku anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Pamekasan et al, 2024:513)

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan Di Hush Puppies Medan adalah lingkungan kerja. Dalam melakukan semua tugas dan pekerjaan, seorang pemimpin dan pengikutnya membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung kinerja setiap orang itu sendiri. Lingkungan kerja yang baik dan

kondusif sangat membantu setiap orang di tempat tersebut merasa nyaman dan mampu menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang mereka kerjakan dengan baik. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi.

Dalam lingkungan kerja pun, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menghargai, membimbing, dan melatih orang-orang di bawahnya yang secara langsung bertanggung jawab juga kepadanya. Hanya pemimpin yang baiklah yang dapat membina semua pegawai dengan tangan terbuka dan kesabaran. Dengan begitu pegawai akan selalu membantu pemimpin untuk menyiapkan semua yang dibutuhkan olehnya. Lingkungan kerja yang baik pun harus berdasarkan orang-orang di sekitar kita, karena setiap kelompok atau organisasi memiliki karakteristik orang yang berbeda-beda. Agar menciptakan lingkungan yang baik dan nyaman, setiap orang harus saling menjaga dan memotivasi satu sama lain, hindari segala bentuk yang dapat menimbulkan pertengkaran. Setiap individu harus saling mengenal satu sama lain. Jangan membentuk kelompok didalam kelompok.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pamekasan et al. (2024:496). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pamekasan Yang Di Mediasi Oleh Motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan menunjukkan efektivitas dalam

memotivasi pegawai untuk bekerja secara sukarela demi mencapai hasil kerja yang optimal. Kepemimpinan yang baik tidak hanya memengaruhi perilaku kerja pegawai, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka. Berdasarkan pada uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hush Puppies Medan**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, beberapa identifikasi masalah yang dapat diuraikan adalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya kedekatan pemimpin dengan karyawan yang membuat semangat kerja karyawan untuk bekerja menurun
2. Masih banyak karyawan yang selalu izin dan tidak jarang juga tidak hadir tanpa memberikan alasan apapun.
3. Masih ada karyawan yang datang terlambat
4. Masih kurangnya pendekatan dan perhatian dari pemimpin membuat karyawan hanya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dari atasan saja tanpa ada inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan yang lain
5. Masih kurangnya tantangan dan peningkatan kerja membuat karyawan terlena
6. Masih kurangnya perhatian atasan sehingga membuat karyawan lebih memilih melakukan aktivitas lain di luar pekerjaan

## **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1. Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, banyak faktor yang berpengaruh pada variabel

kinerja karyawan pada Hush Puppies Medan, sehingga dalam penelitian ini peneliti membatasi kepada variabel independen yaitu Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja.

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diidentifikasi maka peneliti merumuskan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hush Puppies Medan.
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada hush puppies Medan
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada hush puppies Medan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada hush puppies Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada hush puppies Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada hush puppies Medan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

#### **1. Manfaat Operasional**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi hush puppies

Medan dalam menggunakan setiap informasi khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

## **2. Manfaat Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan bukti empiris tentang hal-hal yang diteliti, disamping itu melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan konseptual yang konstruktif yang dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagi para peneliti lain diharapkan sebagai sarana untuk melatih berpikir berdasarkan pada ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan menerapkannya pada objek yang diteliti.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja, atau dalam istilah lain disebut *job performance* atau *actual performance*, merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Kinerja mencerminkan prestasi aktual yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rengkuan et al, 2023:4). Secara umum, kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir dari suatu pekerjaan, tetapi juga proses dan perilaku yang ditunjukkan selama pelaksanaan tugas. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti disiplin kerja, inisiatif, kerja sama, dan kepemimpinan. Kinerja yang baik merupakan indikator keberhasilan individu dalam memenuhi tanggung jawabnya dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Adiba, (2023:8) kinerja adalah hasil atau Tingkat keberhasilam seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dalam konteks ini, kinerja tidak hanya mencerminkan hasil akhir dari pekerjaan, tetapi juga mencakup proses dan perilaku yang ditunjukkan selama pelaksanaan tugas. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti disiplin kerja, inisiatif, kerja sama, dan kepemimpinan. Kinerja yang baik merupakan indikator keberhasilan individu dalam memenuhi tanggung jawabnya dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Iqbal (2022:7902) kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. Kinerja pegawai mencerminkan pencapaian individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang diukur berdasarkan standar atau target yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja ini penting untuk mengetahui sejauh mana pegawai memenuhi harapan organisasi dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja pegawai merupakan cerminan dari kemampuan dan keberhasilan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir yang dicapai, tetapi juga dari proses dan perilaku yang ditunjukkan selama pelaksanaan tugas, seperti disiplin, inisiatif, kerja sama, dan kepemimpinan.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja memiliki peranan strategis dalam setiap organisasi karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung kepada kinerja karyawan. Dengan demikian, tuntutan terhadap pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sering menjadi pusat perhatian baik bagi pihak praktisi maupun akademis.

Beberapa ahli SDM mengemukakan pendapat yang berbeda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Abdurrohim et al. (2019:1809) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah atau gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Meinitasari, 2022:17), yaitu:

- a. Dalam Pekerjaan, meliputi:
  - 1) Keterlambatan
  - 2) Kehadiran
  - 3) Pelatihan
  - 4) Penurunan produktivitas
  - 5) Perombakan rencana/jadwal
  - 6) Perombakan rencana/jadwal
  - 7) Peningkatan tanggung jawab kepengawasan
  - 8) Kekeliruan atau ketidak efisienan
- b. Diluar pekerjaan, meliputi :
  - 1) Kehilangan investasi

- 2) Semangat
- 3) Rekrutmen
- 4) Seleksi dan penempatan
- 5) Perombakan/rencana jadwal
- 6) Kompensasi sebenarnya

### **2.1.3 Karakteristik Kinerja**

Menurut Sukmawati, (2020:475) karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
- b. Tidak takut mengambil dan menanggung resiko.
- c. Mempunyai tujuan yang realistis.
- d. Mempunyai rencana kerja yang menyeluruh serta berjuang untuk merealisasi tujuan tersebut
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari sebuah kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Kasmir (2015) mengatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik kinerja antara lain:

- a. Kualitas pekerjaan
- b. Kuantitas pekerjaan
- c. Kemampuan bekerja sendiri
- d. Pemahaman dan pengenalan pekerjaan
- e. Kemampuan memecahkan persoalan

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan tentang karakteristik kinerja mencerminkan perilaku dan hasil kerja individu dalam organisasi. Individu dengan kinerja tinggi menunjukkan tanggung jawab besar, keberanian mengambil risiko, tujuan realistis, perencanaan kerja menyeluruh, pemanfaatan umpan balik konkret, dan proaktif dalam merealisasikan rencana. Sementara itu, kinerja juga dianggap sebagai elemen yang menyoroti aspek kualitas dan kuantitas pekerjaan, kemampuan bekerja mandiri, pemahaman tugas, serta kemampuan memecahkan masalah sebagai indikator kinerja. Kombinasi karakteristik ini penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

#### **2.1.4 Indikator Kinerja**

Untuk mengukur kinerja dalam penelitian ini maka peneliti berpedoman pada pendapat Tanjung (2023) mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Efektif Mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- b. Efisien Mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- c. Kualitas Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketepatan Waktu Mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- e. Produktivitas Mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

Menurut Setiobudi, (2017:170) ketercapaian indikator kinerja adalah:

- a. Kemampuan kerja yang tinggi

- b. Kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja
- c. Lingkungan kerja yang nyaman
- d. Penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum
- e. Jaminan social yang memadai
- f. Kondisi kerja yang manusiawi
- g. Hubungan kerja yang harmoni

Sedangkan menurut Rozalia, (2015:5) beberapa indikator kinerja karyawan antara lain adalah:

- a. Kuantitas keluaran
- b.. Kuantitas waktu keluaran
- c. Tingkat kehadiran
- d. Efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan
- e. Efektifitas pekerjaan yang telah diselesaikan

## **2.2 Gaya Kepemimpinan**

### **2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pemimpin yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada karakter dan kemampuan pemimpin, tetapi juga pada kemampuan untuk menyesuaikan gaya tersebut dengan situasi dan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja bawahan, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Zhao et al. 2020).

Menurut Zulfiani (2024) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan menurut pendapat lain menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Wokas, 2022)

Dari beberapa pendapat diatas, bisa diambil simpulan jika gaya kepemimpinan merupakan keahlian individu dalam memandu, mempengaruhi serta mengelola individu lain untuk dapat melaksanakan tugas atas dasar kesadaran serta sukarela untuk meraih suatu target. Gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada karakter dan kemampuan pemimpin, tetapi juga pada kemampuan untuk menyesuaikan gaya tersebut dengan situasi dan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja bawahan, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

### **2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Rizky, (2022) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan diantaranya adalah berorientasi tugas (task-oriented) dan berorientasi hubungan (relationship-oriented). Gaya berorientasi tugas fokus pada pencapaian tujuan dan efisiensi, sementara gaya berorientasi hubungan menekankan pentingnya hubungan interpersonal dan kesejahteraan anggota tim. Untuk menentukan gaya kepemimpinan seseorang,

Gaya kepemimpinan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: (1) Keputusan diambil secara bersama-sama, (2) Menghargai potensi masing-masing

bawahan, (3) Mendengarkan kritik, saran atau pendapat dari bawahan, (4) Bekerja sama dengan bawahan, (5) Kepemimpinan yang telah diperiksa secara ekstensif oleh peneliti sebelumnya. Dilanjutkan oleh pendapat Fauzi, (2023) beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah: (1) Gaya pemimpin, (2) Pengalaman dan pendidikan, (3) Kondisi dan budaya organisasi (4) Tugas atau tujuan yang dicapai, (5) Kepercayaan dan hubungan dengan tim

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor yang menjadi pengaruh gaya kepemimpinan diantaranya adalah keputusan yang diambil secara bersama-sama, yang mencerminkan gaya kepemimpinan yang lebih inklusif dan kolaboratif. Pemimpin yang menghargai potensi masing-masing bawahan dan mendengarkan kritik, saran, atau pendapat dari mereka akan menciptakan lingkungan yang lebih terbuka dan mendukung partisipasi aktif dalam tim. Selain itu, kemampuan pemimpin untuk bekerja sama dengan bawahan sangat menentukan terciptanya kerjasama yang solid dan hubungan yang saling mendukung di dalam tim. Kepemimpinan yang telah diteliti secara ekstensif oleh peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif sering kali dipengaruhi oleh pendekatan yang berbasis bukti dan teori yang mendalam.

#### **2.2.4 Teori Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono Kartini (2014:71), Viagarini Noormalisa Wahab, (2019:19-20), mengemukakan sejumlah teori kepemimpinan, yaitu teori-teori sendiri ditambah dengan teori-teori penulis lain, sebagai berikut:

- a. Teori Otokritas Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, paksaan dan tindakan-tindakan yang arbitrer (sebagai wasit). Ia melakukan pengawasan yang ketat, agar semua pekerjaan berlangsung secara

- efisien. Kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas.
- b. Teori Suportif Menurut teori ini, para pengikut harus berusaha sekuat mungkin, dan bekerja dengan penuh gairah, sedang pemimpin akan membimbing dengan sebaik-sebaiknya melalui policy tertentu. Untuk maksud ini pemimpin perlu menciptakan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan, dan bisa membantu mempertebal keinginan setiap pengikutnya untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, sanggup bekerja sama dengan pihak lain, mau mengembangkan bakat dan keterampilannya dan menyadari benar keinginan sendiri untuk maju.
  - c. Teori Kelakuan Pribadi Kepemimpinan jenis ini akan muncul berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para pemimpinannya. Teori ini menyatakan, bahwa seorang pemimpin itu selalu berkelakuan kurang lebih sama, yaitu ia tidak melakukan tindakan-tindakan yang identik sama dalam situasi yang dihadapi. Dengan kata lain dia harus mampu bersifat fleksibel, luwes dan bijaksana dan mempunyai daya lenting yang tinggi karena dia harus mampu mengambil langkah yang paling tepat untuk suatu masalah.

### **2.2.5 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Veitzal Rivai (2011:53) dalam ( Viagarini Noormalisa Wahab, 2019:17- 19), “Seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya.” yaitu:

- a. Jujur. Kesesuaian sikap antara perkataan dan perbuatan yang sebenarnya.
- b. Dan apa yang diucapkan memang itulah yang sesungguhnya dan apa yang diperbuat itulah yang sebenarnya. Kejujuran sangat erat kaitannya dengan

hati nurani.

- a. Toleransi. Suatu sikap yang saling menghargai kelompok-kelompok atau antar individu dalam pekerjaan maupun organisasi. Toleransi suatu perbuatan yang melarang terjadinya deskriminasi sekalipun banyak terdapat kelompok atau golongan yang berbeda.
- b. Disiplin. Perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Pendisiplinan untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar pegawai memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan diperusahaan tersebut.
- c. Kerjasama. Pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan .
- d. Kreatif. Memiliki daya cipta, mempunyai kemampuan untuk menciptakan atau mampu menciptakan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun kenyataan yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya.
- e. Komunikatif. Keadaan saling dapat berhubungan, dan juga mudah dipahami. Orang yang komunikatif adalah orang yang mampu berbahasa sedemikian rupa sehingga pesan yang disampaikannya dapat diterima dengan baik, juga mudah dihubungi.
- f. Rasa ingin tahu. Rasa ingin tahu suatu emosi yang berkaitan dengan perilaku ingin tahu seperti eksplorasi, investigasi, dan belajar, terbukti dengan pengamatan. Istilah ini juga dapat digunakan untuk menunjukkan perilaku itu sendiri disebabkan oleh emosi rasa ingin tahu.
- g. Rasa peduli. Sebuah nilai dasar dan sikap memperhatikan dan bertindak

proaktif terhadap kondisi atau keadaan di sekitar kita. Peduli sebuah sikap keberpihakan kita untuk melibatkan diri dalam persoalan, keadaan, atau kondisi yang terjadi di sekitar kita.

- h. Percaya diri. Meyakinkan pada kemampuan dan penilaian diri sendiri dalam melakukan tugas dan memilih pendekatan yang efektif. Hal ini termasuk kepercayaan atas kemampuannya menghadapi lingkungan yang semakin menantang dan keperayaan atas keputusan atau pendapatnya

## **2.3 Lingkungan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Tran (2020) lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan

Lingkungan Kerja menurut Affandi (2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Armstrong (Kisworo, 2012 (Budi Cahyadi 2019 :30), lingkungan kerja terdiri dari system kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan caracara dimana orang diperlakukan ditempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Menurut Suryanto, E., & Rismayanti, R. (2016) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Fisik:

a. Penerangan.

Penerangan yang memadai membantu karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mengurangi kelelahan mata.

b. Suhu dan Sirkulasi Udara

Suhu yang nyaman dan sirkulasi udara yang baik sangat mempengaruhi kenyamanan kerja, meningkatkan konsentrasi, dan mengurangi stres.

c. Kebersihan dan Keamanan

Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan bebas dari risiko kecelakaan mendukung produktivitas.

### 2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) Dalam (Viagarini Noormalisa Wahab, 2019: 24-25), indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di satu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang

konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negative dan mengganggu konsentrasi pegawai.

### 3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketengangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya yang tepat juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding dengan yang lebih muda.

### 4. Mutu udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung permasalahan dalam penelitian ini, peneliti berusaha malacak berbagai literature dan penelitian terdahulu (*prior research*) yang masih relevan terhadap masalah yang menjadi obyek penelitian saat ini. Selain itu yang menjadi syarat mutlak bahwa dalam penelitian ilmiah menolak yang namanya *plagiarisme* atau mencontek secara utuh hasil karya tulisan orang lain. Oleh karena itu, untuk memenuhi kode etik dalam penelitian ilmiah maka sangat diperlukan

eksplorasi terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Tujuannya adalah untuk menegaskan penelitian, posisi penelitian dan sebagai teori pendukung guna menyusun konsep berpikir dalam penelitian. Berdasarkan hasil eksplorasi terhadap penelitian-penelitian terdahulu, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian terdahulu tersebut yaitu :

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

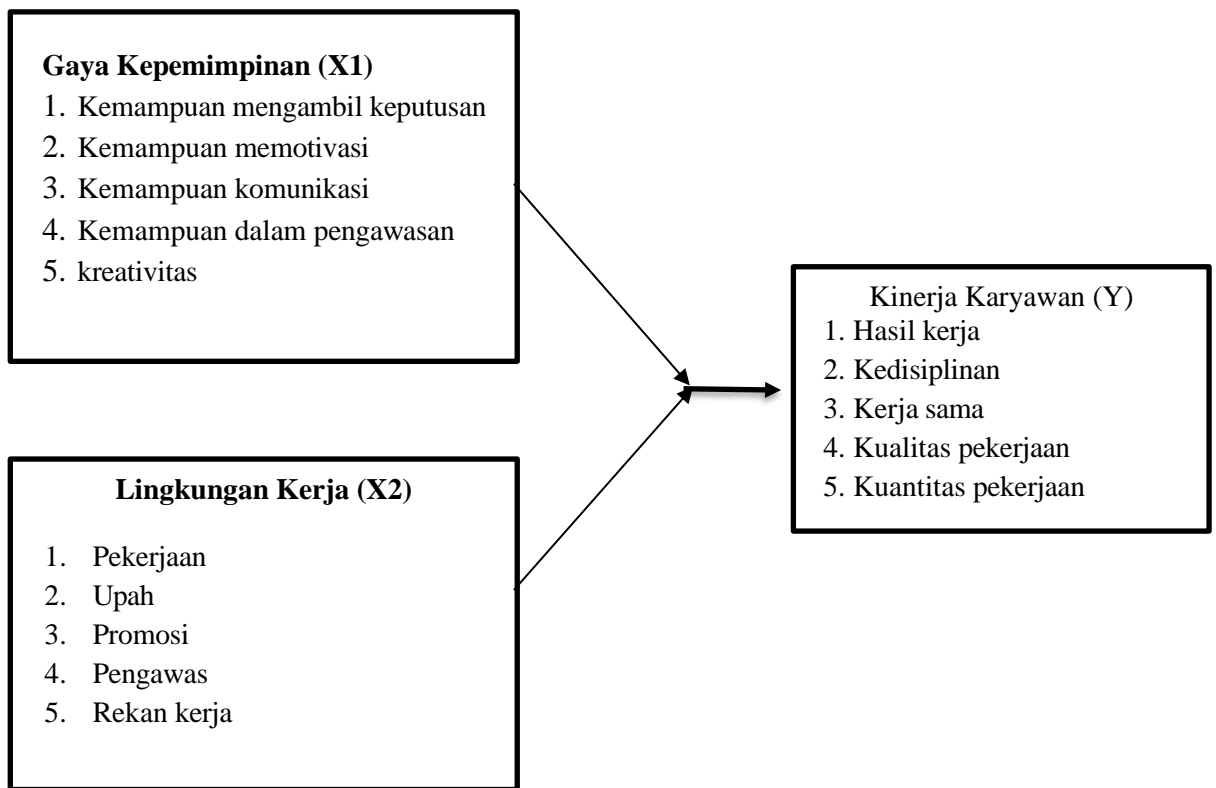
No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Aprilia Rahmawati, Ana Septia Rahman 2024 )	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS Arrahmah Kota Depok	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Sachrul Fauzi, Desy Suryani 2023 )	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Bogor	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	( Hayyu Nur Hanifah 2023)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada museum siginjei Jambi	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Viagarini Noormalisa Wahab 2019 )	Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV SUKSES JAYA MANDIRI	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5	( Sri Mulyani, dkk 2024 )	Pengaruh Gaya Kepemimpin, Lingkungan kerja, Terhadap Kinerja pegawai pada badan Pengelola keuanga dan pendapatan daerah kabupaten pamakasan	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
---	---------------------------	---	--

Sumber:Data diolah peneliti, 2025

### 2.5 Kerangka Konseptual

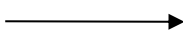
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



**Keterangan:**



: Variabel yang diteliti



: Pengaruh

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka piker atau konseptual yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang telah dirumuskan. Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian yaitu :

- 1) H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hush Puppies Medan
- 2) H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hush puppies medan
- 3) H3 : Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hush puppies medan