

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dalam perusahaan, merupakan hal yang paling penting untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan, secara umum tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang semaksimal mungkin dengan menggunakan input yang semaksimal mungkin. Dengan adanya tingkat kinerja karyawan yang baik, semua itu dapat terwujud. Bagi perusahaan, menurunnya kinerja karyawan berakibat pada menurunnya produktivitas perusahaan. Dan apabila hal itu terjadi, maka produktivitas perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Istilah kinerja berasal dari kata performance (tampilan) yang berarti prestasi kerja, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan (Malayu, 2021: 94). Kinerja karyawan adalah hasil dari proses tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2017: 153). Menurut Mathis dan Jackson (2021: 78), kinerja karyawan adalah seberapa banyak pengaruh dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah kontribusi karyawan atau hasil proses pekerjaan karyawan kepada organisasi.

Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu tugas manajer yang terpenting dalam perusahaan. Diakui bahwa banyak kesulitan penilai

kinerja yang dialami dalam menangani secara memadai, karena tidak mudah untuk menilai kinerja seseorang karyawan yang akurat. Sifat maupun cara penilaian kinerja tergantung pada bagaimana sumber daya manusia dipandang dan diperlukan di dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan hanya berpegang pada asumsi bahwa orang tidak akan bekerja kecuali jika mereka diawasi dan dikendalikan dengan ketat, dirinya cenderung menerapkan cara penilaian yang bersifat rahasia dan biasanya penilaian bersifat tidak obyektif. Oleh karena itu, laporan tentang kinerja karyawan merupakan laporan yang bersifat rahasia pula. Sebaliknya, jika perusahaan mempunyai pandangan setiap individu akan bekerja sesuai dengan potensi dan kekuatan-kekuatannya dan bahwa kemampuan manusia dapat ditambah atau dikembangkan, perusahaan akan mengusahakan sesuatu sistem penilaian yang berusaha mengenali, memperjelas, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi dan kemampuan para karyawan (Rivai, 2024: 308). Whitmore dalam Vivid dan Rorlen (2020:53) menyebutkan bahwa kinerja memiliki asal kerja artinya aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja artinya suatu perbuatan, suatu prestasi atau penampilan umum dari keterampilan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2023:260).

Menurut Sedarmayanti (2017:260) beberapa kata kunci definisi kinerja yakni: (1) hasil kerja, (2) pekerja, proses atau organisasi, (3) terbukti secara konkrit. (4) dapat diukur., dan (5) dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Mathis dan John (2018:378) kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yakni: (1) kuantitas dari hasil, (2) kualitas dari hasil, (3) ketepatan waktu dari hasil, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan bekerja sama.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal: standar, target/sasaran/kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama. Dalam hal penilaian tetap, mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas dan efisiensi. Menurut Prawirosentono (2018:67) bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien. Handoko (2019:193) menyatakan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya.

Hasil pengamatan dan data yang diperoleh dari perusahaan menunjukkan bahwa selama ini kinerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar belum menunjukkan kinerja yang maksimal. Hal ini ditandai dengan tingkat kemangkiran dan keterlambatan yang melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. PT. Lestari Alam Segar memberikan 1 hari libur setiap 1 bulan kepada karyawan dan dispensasi keterlambatan 5 menit dari jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan ketentuan karyawan hanya diperbolehkan terlambat 1 kali setiap bulannya. Sedangkan karyawan yang terlambat 2 kali, karyawan tersebut dianggap

1 hari tidak masuk kerja. Jika karyawan tersebut masih terlambat setelah terlambat 2 kali, maka untuk selanjutnya 1 kali keterlambatan berikutnya dihitung 1 hari tidak masuk kerja dan berlaku selama 1 bulan kerja. Sedangkan pemotongan gaji untuk kemangkiran dan keterlambatan yakni: sakit 3% dari gaji pokok, mangkir 4% dari gaji pokok, dan terlambat lebih dari 1 kali 5% dari gaji pokok.

Perusahaan mengeluhkan tentang tingkat kemangkiran dan keterlambatan karyawan yang berakibat pada sering terjadinya ketidaktepatan antara waktu selesai produksi dengan waktu pesanan yang telah disepakati perusahaan dengan mitra kerjanya.

Berikut ini adalah data kedisiplinan karyawan PT. Lestari Alam Segar berupa data absensi periode Februari 2024 – Januari 2025.

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan PT Alam Sari Segar Deli Serdang
Periode Februari 2024 – Maret 2025

Bulan	Keterangan		
	Izin	Sakit	Terlambat
Feb-08	2	13	11
Mar-08	5	18	0
Apr-08	5	19	21
Mei-08	10	30	0
Jun-09	1	34	20
Jul-09	1	32	10
Aug-09	2	11	0
Sep-09	2	6	10
Oct-09	13	11	0
Nov-09	13	8	15
Des-09	3	6	0
Jan-09	6	8	0

Sumber: PT Alam Sari Segar Deli Serdang, 2025.

Dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan, manajemen perusahaan memahami betul karyawannya. Untuk itu dalam usaha meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan telah melakukan berbagai usaha diantaranya jam kerja yang telah disesuaikan dengan undang-undang kepegawaian yang ditetapkan oleh pemerintah, serta berdasarkan atas peraturan pokok perusahaan, ditetapkan lamanya jam kerja adalah 7 jam sehari. Kegiatan produksi dilaksanakan 24 jam setiap harinya, kecuali hari jumat hanya 22,5 jam dan untuk hari besar atau hari libur nasional tidak ada kegiatan produksi. Karena kondisi tersebut, perusahaan mempunyai sistem kerja yang terdiri dari tiga shift dan empat grup khusus untuk bagian produksi dan satpam. Pada bagian ini jam kerja ditentukan yaitu: shift I (pagi) bekerja dari pukul 06.00 – 14.00, shift II (siang) bekerja dari pukul 14.00 – 22.00, dan shift III (malam) bekerja dari pukul 22.00 – 06.00.

Pergantian shift untuk tiap grup dilakukan dua hari sekali yaitu dua hari masuk pukul 06.00 – 14.00, dua hari masuk pukul 14.00 – 22.00, dua hari masuk pukul 22.00 – 06.00, dua hari libur, dan seterusnya. Jam kerja dibagian teknik umum dan administrasi mengikuti jam kerja yaitu: Senin – Kamis pukul 07.30 – 15.30 istirahat 1 jam, Jumat pukul 07.30 – 15.30 istirahat 1,5 jam, dan Sabtu pukul 07.30 – 11.00 tanpa istirahat. Sedangkan untuk bagian pelayan dan pembersih mesin jam kerjanya adalah Senin – Sabtu pukul 06.00 – Selesai tanpa istirahat.

Hal ini dilakukan oleh perusahaan untuk menseimbangkan antara jam kerja dengan jam istirahat karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Selain itu perusahaan juga menyediakan angkutan antar jemput karyawan dengan tujuan agar karyawan dapat datang tepat waktu. Selanjutnya mengenai kenyamanan dalam bekerja, perusahaan juga memberikan fasilitas berupa fasilitas keamanan, fasilitas kesehatan, dan fasilitas keselamatan kerja. Perusahaan juga memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja terbaiknya bagi perusahaan dengan memberikan bonus dan promosi jabatan. Semua ini dilakukan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Handoko (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan akan tercapai apabila faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dapat dipenuhi oleh perusahaan. Namun gejala-gejala diatas menunjukkan secara faktual hal tersebut belum bisa dipenuhi oleh perusahaan. Beberapa kemungkinan belum maksimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh: faktor kepemimpinan, faktor motivasi, dan faktor lingkungan kerja.

Sedangkan hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan terlepas dari pengamatan atau belum teridentifikasi secara jelas dan diasumsikan sebagai faktor-faktor yang berpengaruh secara konstan terhadap kinerja karyawan. Sejauh ini belum ada penelitian mengenai kinerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar, dan berdasarkan kesenjangan antara teori dan kenyataan yang diuraikan di atas, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian terhadap beberapa faktor yang mungkin menjadi penentu kinerja karyawan dan faktor manakah yang paling menentukan kinerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar.

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan akan menghasilkan konsep yang lebih jelas dan mendalam mengenai pengaruh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kinerja karyawan yang mungkin selama ini belum dapat dipenuhi oleh pihak perusahaan. Dan diharapkan juga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan berupa alternatif pemecahan masalah dalam hal kinerja karyawan yang dapat dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan dan kebijaksanaan Perusahaan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Tingkat kemangkiran dan keterlambatan karyawan pada PT. Lestari Alam Segar
- b. Kinerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar belum menunjukkan kinerja yang maksimal

- c. Sering terjadinya ketidaktepatan antara waktu selesai produksi dengan waktu pesanan yang telah disepakati perusahaan dengan mitra kerjanya.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan batasan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dalam menentukan kinerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dalam menentukan kinerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar.
- c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dalam menentukan kinerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar.

1.5. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga peneliti dapat menjelaskan tentang kinerja karyawan beserta faktor- faktor yang mempengaruhinya.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumbangan informasi bagi manajemen perusahaan mengenai kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan dasar pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah dan menerapkannya pada data yang diperoleh.

c. Bagi para akademisi dan pembaca

Penelitian ini diharapkan memberikan khasanah pustaka dan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya,

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2020:432). Juga menurut (Sunarto, 2019:33), kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan muncul bersama adanya peradaban manusia, yaitu sejak zaman nabi dan nenek moyang manusia yang berkumpul bersama, lalu bekerja bersama-sama untuk mempertahankan eksistensi hidupnya menantang kebuasan binatang dan alam sekitarnya. Sejak itulah terjadi kerjasama antar manusia dan ada unsur kepemimpinan. Pada saat itu pribadi yang ditunjuk sebagai pemimpin adalah orang-orang yang paling kuat, paling cerdas, dan paling berani (Kartono, 2023:28).

Bila pemimpin disenangi, disegani, mendapat dukungan, kerja sama, mempunyai hubungan baik dengan kelompok, pimpinan yang bersangkutan dapat mengurangi ketergantungannya kepada kewenangan formal. Keadaan ini akan memberikan kontrol dan pengaruh yang besar kepada pimpinan. Sebaliknya, bila pimpinan itu tidak disenangi atau tidak dipercayai, maka pimpinan tidak akan dapat memimpin secara formal dan mungkin harus menggantungkan diri kepada kewenangan guna penyelesaian segala tugas para bawahannya (Manullang dan Marihot Manullang, 2021:165). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat

disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu guna untuk mencapai tujuan.

b. Sifat Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2022:41). Terdapat 10 sifat kepemimpinan yang unggul, yaitu:

a) Kekuatan

Kekuatan badaniah dan rohaniah merupakan syarat pokok bagi pimpinan yang harus bekerja lama dan berat pada waktu-waktu yang lama serta tidak teratur dan ditengah-tengah situasi yang sering tidak menentu.

b) Stabilitas Emosi

Pimpinan yang baik itu memiliki emosi yang stabil, artinya tidak mudah marah, tersinggung perasaan dan tidak meledak-meledak secara emosional. Pemimpin tersebut bisa menghormati martabat orang lain, toleran terhadap kelemahan orang lain, dan bisa memaafkan kesalahan- kesalahan yang tidak terlalu prinsipil. Semua diarahkan untuk mencapai lingkungan sosial yang rukun, damai, harmonis, dan menyenangkan.

c) Pengetahuan tentang Sifat, Watak, dan Perilaku

Salah satu tugas pokok pemimpin adalah memajukan dan mengembangkan semua bakat serta prestasi anak buah, untuk bisa bersama sama menuju dan mencapai kesejahteraan. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan memiliki pengetahuan tentang sifat, watak, dan perilaku anggota kelompoknya, agar bisa menilai kelebihan dan

kelemahan-kelemahannya, yang disesuaikan dengan tugas-tugas atau pekerjaan yang akan diberikan pada masing-masing individu.

d) Kejujuran

Pemimpin yang baik itu harus memiliki kejujuran yang tinggi, yaitu jujur pada diri sendiri dan jujur pada orang lain. Pemimpin tersebut harus selalu menepati janji, tidak selingkuh atau munafik, dapat dipercaya, dan berlaku adil pada semua orang.

e) Obyektif

Perkembangan pemimpin itu harus berdasarkan hati nurani yang bersih, supaya obyektif. Pemimpin tersebut akan mencari bukti-bukti nyata dan sebab musabab setiap kejadian, dan memberikan alasan yang rasional atau penolakannya.

f) Dorongan Pribadi

Keinginan dan kesediaan untuk menjadi pemimpin itu harus muncul dari dalam hati sanubari sendiri. Dukungan dari luar akan memperkuat hasrat sendiri untuk memberikan pelayanan dan pengabdian diri kepada kepentingan orang banyak.

g) Keterampilan Berkomunikasi

Pemimpin diharapkan mahir menulis dan berbicara, mudah menangkap maksud orang lain, cepat menangkap pernyataan orang luar, mudah memahami maksud para anggotanya. Juga pandai mengkoordinasikan macam-macam sumber tenaga manusia dan mahir mengintegrasikan

berbagai opini serta aliran berbeda-beda untuk mencapai kerukunan dan keseimbangan.

h) Kemampuan Mengajar

Pemimpin yang baik itu diharapkan juga menjadi guru yang baik. Mengajar itu adalah membawa siswa secara sistematis dan internasional pada sasaran-sasaran tertentu, guna mengembangkan pengetahuan, keterampilan/kemahiran teknis tertentu, dan menambah pengalaman mereka yang dituju adalah para pengikutnya bisa mandiri, mau memberikan loyalitas dan partisipasi.

i) Keterampilan Sosial

Pemimpin juga diharapkan memiliki kemampuan untuk mengelola manusia agar dapat mengembangkan bakat dan potensinya. Pemimpin dapat mengenali segi-segi kelemahan dan kekuatan setiap anggotanya, agar bisa ditempatkan pada tugas-tugas yang cocok dengan pembawaan masing masing. Pemimpin juga mampu mendorong setiap orang yang dibawahinya untuk berusaha dan mengembangkan diri dengan cara-caranya sendiri yang dianggap cocok. Pimpinan seperti ini bersikap ramah, terbuka, dan mudah menjalin persahabatan berdasarkan rasa saling percaya mempercayai. sama yang baik dalam suasana rukun dan damai.

j) Kecakapan Teknis atau Kecakapan Manajerial

Pemimpin ini menghargai pendapat orang lain, untuk bisa menjalin kerja Pemimpin harus superior dalam satu atau beberapa kemahiran

teknis tertentu. Juga memiliki kemahiran untuk membuat rencana, mengelola, mengontrol, dan memperbaiki situasi yang tidak mapan. Tujuan semua ini adalah tercapainya efektivitas kerja dan kebahagiaan- kebahagiaan anggota sebanyak-banyaknya.

Berdasarkan teori-teori tentang kesifatan atau sifat pemimpin diatas, dapat disimpulkan bahwa sifat-sifat kepemimpinan adalah:

a) Kemampuan sebagai pengawas b)

Kecerdasan

c) Inisiatif

d) Energi jasmani dan mental

e) Kesadaran akan tujuan dan arah f)

Stabilitas emosi

g) Obyektif

h) Ketegasan dalam mengambil keputusan i)

Keterampilan berkomunikasi

j) Keterampilan mengajar k)

Keterampilan sosial

c. Tipologi Kepemimpinan

Dari berbagai studi tentang kepemimpinan, (Siagian, 2022:75) mengemukakan 5 (lima) tipe teori dengan karakteristik yang berbeda-beda satu sama lain. Kelima tipe yang dimaksud adalah: tipe pemimpin yang otoriter, tipe paternalistik, tipe laissez faire, tipe demokratik, dan tipe kharismatik.

1) Tipe Otoriter

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai orang yang otoriter memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif, karena itu tipe ini bukan merupakan tipe yang diandalkan, terutama apabila dikaitkan dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja, yang antara lain memerlukan suasana yang demokratis. Ciri-ciri yang menonjol pada tipe ini antara lain adalah:

- a) Penonjolan diri yang berlebihan sebagai simbol keberadaan organisasi sehingga cenderung bersikap bahwa dirinya dan organisasi adalah identik.
- b) Kegemarannya menonjolkan diri sebagai penguasa tunggal dalam organisasi.
- c) Pemimpin yang otoriter biasanya dihinggapi penyakit megalomaniac dalam arti “gila kehormatan” dan menggemari berbagai upacara seremoni yang menggambarkan kehebatannya.
- d) Tujuan pribadinya identik dengan tujuan organisasi.
- e) Pengabdian para karyawan diinterpretasikan sebagai pengabdian yang sifatnya pribadi, sehingga loyalitas bawahan merupakan tuntutan yang kuat.
- f) Pemimpin yang otoriter menentukan dan menerapkan disiplin organisasi yang keras dan menjalankannya dengan sikap yang kaku.

- g) Seorang pemimpin yang otoriter biasanya menyadari bahwa gaya kepemimpinannya yang otoriter itu hanya efektif jika yang bersangkutan menerapkan pengadilan / pengawasan yang ketat.

2) Tipe Paternalistik

Kepemimpinannya yang otoriter itu hanya efektif jika yang bersangkutan menerapkan pengadilan / pengawasan yang ketat. Banyak pemimpin dalam berbagai jenis organisasi termasuk organisasi bisnis tergolong pada tipe ini, terutama dalam organisasi yang dikelola dengan menggunakan norma-norma tradisional. Beberapa ciri yang menonjol dari tipe paternalistik adalah:

- a) Penonjolan keberadaannya sebagai simbol organisasi. b)

Menonjolkan sikap paling mengetahui.

- c) Memperlakukan bawahannya sebagai orang-orang yang belum dewasa, bahkan seolah-olah mereka masih anak-anak.

- d) Sifat melindungi.

- e) Sentralisasi dalam pengambilan keputusan. f)

Melakukan pengawasan yang ketat.

3) Tipe Laissez Faire

Tipe ini ditandai oleh ciri-ciri yang mungkin dapat dikatakan "aneh" dan sulit membayangkan situasi organisasional dimana tipe ini dapat digunakan secara efektif. ciri-ciri yang menonjol adalah:

- a) Bergaya santai, seolah organisasi tidak ada persoalan, walaupun ada selalu dapat diselesaikan.

- b) Tidak senang mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo.
- c) Gemar melimpahkan wewenang kepada para bawahannya.
- d) Enggan mengenakan sanksi, tetapi sebaliknya senang “mengobral”
- e) Memperlakukan bawahan sebagai rekan, sehingga tidak senang hubungan yang hierarkis.
- f) Keserasian dalam interaksi organisasional dipandang sebagai etos yang perlu dipertahankan.

4) Tipe demokratik

Sebagian besar bawahan menginginkan atasan yang tergolong sebagai pemimpin yang demokratik. Suatu pendapat menyatakan bahwa pemimpin dengan tipe ini merupakan pemimpin yang ideal. Ciri-ciri pokok tipe ini adalah:

- a) Mengakui harkat dan martabat manusia.
- b) Menerima suatu pendapat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis.
- c) Para bawahannya adalah insan dengan jati diri yang khas dan karena itu harus diperlukan dengan mempertimbangkan kekhasannya itu.
- d) Tangguh dalam membaca situasi dan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi.

- e) Relat dan mau melimpahkan wewenang dalam pengambilan keputusan, tanpa kehilangan kendali organisasional.
- f) Mendorong bawahannya untuk mengembangkan kreativitas dan daya inovasi.
- g) Tidak ada keraguan membiarkan bawahan mengambil risiko.
- h) Bersifat mendidik dan membina, dalam hal bawahan berbuat kesalahan dan tidak serta-merta bersifat menghukum atau mengambil Tindakan punitif.

5) Tipe Kharismatik

Pemahaman tentang efektivitas seorang pemimpin yang kharismatik diperoleh dengan mengenali karakteristiknya. Setidaknya ada 7 (tujuh) ciri yang melekat pada seorang pemimpin yang kharismatik, yaitu:

- a) Percaya diri yang besar.
- b) Mempunyai visi yang jelas.
- c) Memiliki kemampuan mengartikulasikan visi. d)

Keyakinan yang kuat tentang kuatnya visi.

- e) Perilakunya tidak mengikuti perilaku yang stereotip.
- f) Berperan sebagai “agen pengubah” (siapa membawa perubahan). g)

Pemahaman yang mendalam dan tepat tentang sifat lingkungan yang dipahami.

Menurut James A.F. Stoner (dalam Ira Widyahastuti, 2019:15) berdasarkan cara pemimpin mengarahkan dan mempengaruhi bawahan, ada dua gaya kepemimpinan utama yaitu:

- a) Tipe kepemimpinan yang berorientasi pada tugas atau berpusat produksi dimana manajer memberikan pengarahan yang terinci dan pengawasan yang ketat pada bawahan guna menjamin pelaksanaan tugas sesuai dengan pemimpin.
- b) Tipe kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan atau berpusat kemanusiaan, dimana manajer lebih cenderung memberi motivasi, mengundang partisipasi, serta menciptakan hubungan saling menghormati.

Berdasarkan teori-teori tentang tipe pemimpin diatas, dapat disimpulkan bahwa sifat-sifat kepemimpinan adalah:

- a) Otoriter
- b) Paternalistik c) Laissez
Faire d) Demokratik e)
Kharismatik
- f) Berorientasi Pada Tugas
- g) Berorientasi Pada Karyawan

d. Efektivitas Kepemimpinan

Efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh 6 faktor yaitu : (1) kepribadian, pengalaman masa lalu, harapan pemimpin, (2) harapan dan perilaku atasan, (3) kebutuhan tugas, (4) harapan dan perilaku rekan, (5) karakteristik, harapan, perilaku bawahan, (6) iklim dan kebijakan organisasi (Ahmad Slamet, 2018:200).

- 1) Kepribadian, pengalaman masa lalu, dan harapan pemimpin. Nilai latar belakang dari pengalaman kerja seorang pemimpin akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang cenderung dipilihnya. Secara umum, pemimpin mengembangkan gaya kepemimpinan yang dirasakannya paling nyaman. Gaya kepemimpinan ini dapat berubah. Dari pengalaman seorang pemimpin akan belajar bahwa, gaya kepemimpinan tertentu adalah lebih baik daripada gaya yang lain. Jika terbukti bahwa suatu gaya tidak cocok, ia dapat mengubahnya. Penting untuk diingat bahwa pemimpin yang berusaha untuk menggunakan gaya yang sangat tidak konsisten dengan kepribadiannya, tidak akan dapat menerapkan gaya tersebut secara efektif. Harapan seorang pemimpin dapat mempengaruhi tingkah laku bawahannya (situasi akan cenderung berkembang ke arah yang dipikirkan)
- 2) Harapan dan perilaku atasan. Gaya kepemimpinan yang disetujui oleh atasannya sangat penting dalam menentukan orientasi seorang pemimpin. Perilaku atasan sangat mempengaruhi perilaku seseorang, antara lain karena adanya wewenang yang dimilikinya. Dari penelitian ternyata bahwa manajer tingkat bawah cenderung untuk meniru gaya kepemimpinan atasannya.
- 3) Kebutuhan tugas. Tugas yang memerlukan perintah yang tepat, tidak sama dengan tugas yang prosedur operasinya dapat diserahkan sebagian besar pada pekerja. Tugas yang membutuhkan banyak kerja sama berbeda dengan tugas yang terpisah sendiri.

- 4) Harapan dan perilaku rekan. Rekan merupakan kelompok acuan yang penting. Rekan saling menilai. Sampai batas tertentu, manajer meniru gaya kepemimpinan rekannya (terutama yang dinilai baik)
- 5) Karakteristik, harapan, perilaku bawahan. Keterampilan/kemampuan bawahan, sikap bawahan, harapan bawahan dalam menghadapi tugas serta oleh atasan. juga reaksi bawahan (sebagai umpan balik efektivitas gaya pemimpin atasan), semuanya akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilih oleh atasan.
- 6) Iklim dan kebijakan organisasi. Dalam organisasi dimana iklim dan kebijaksanaannya mendorong tanggung jawab yang tepat atas pengeluaran dan hasil, manajer biasanya mengawasi dan mengendalikan bawahannya secara ketat.

2.1.2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah, supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Proses pemberian dorongan merupakan serangkaian aktivitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk memberikan dorongan kepada para pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasional. Kebutuhan pegawai mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam penentuan sikap pegawai dalam bekerja. Dalam merumuskan program motivasi harus selaras dengan tuntutan dan kondisi atau kemampuan organisasi yang bersangkutan. Adapun program motivasi meliputi program kompensasi, program sosial, program

jaminan kerja, program reward dan program pengembangan (Sulistiyani dan Rosidah, 2023:58). Motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topanan dan mengarahkan tindak tanduknya. Motivasi meliputi kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dalam pengamatan tingkah laku manusia (Hasibuan, 2017:143).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, maka agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Pemberian motivasi ini bertujuan untuk meningkatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dalam mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut, dengan motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya. Kepentingan kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula (Hasibuan, 2017:143). Motivasi adalah perilaku yang dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan tertentu yang dirasakan (Winardi, 2021:141). motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan dan mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi dengan predikat terpuji (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2021:103).

Berdasarkan pendapat tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika dia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses pemberian dorongan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, maka agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, dengan tujuan:

- 1) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Memprediksikan pengadaaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. (Hasibuan, 2017:146).

b. Kendala-kendala Memotivasi Kerja

Dalam melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan, tak jarang menemukan hambatan yang mampu menghambat pencapaian tujuan dari kegiatan tersebut. Begitu halnya dengan pelaksanaan memotivasi kerja pegawai yang tidak selamanya berjalan sesuai dengan harapan atasannya. Hal ini disebabkan karena adanya kendala-kendala yang harus dihadapi. Kendala-kendala tersebut antara lain:

- 1) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat itu sulit, karena setiap individu karyawan tidak sama.
- 2) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- 3) Manajer sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan.
- 4) Manager sulit memberikan insentif yang adil dan layak. (Hasibuan, 2017:102).

2.1.3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja secara fisik meliputi penerangan, warna, udara, dan suara (Moekijar, 2022:135). 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 yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak

memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayati, 2021:1).

Berdasarkan pengertian dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pegawai atau karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan baik secara fisik maupun non fisik.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2021:21).

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 (Sedarmayanti,

2023:21). Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu:

a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan

(seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

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 sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan (Sadarmayanti, 2023:31).

i. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata performance (tampilan) yang berarti prestasi kerja, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan (Malayu, 2021:94). Kinerja karyawan adalah hasil dari proses tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi

bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2017: 153). Kinerja karyawan adalah seberapa banyak pengaruh dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah kontribusi karyawan atau hasil proses pekerjaan karyawan kepada organisasi (Mathis dan Jackson,2022:78).

Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu tugas manajer yang terpenting dalam perusahaan. Diakui bahwa banyak kesulitan penilaian kinerja yang dialami dalam menangani secara memadai, karena tidak mudah untuk menilai kinerja seseorang karyawan yang akurat. Sifat maupun cara penilaian kinerja tergantung pada bagaimana sumber daya manusia dipandang dan diperlukan di dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan hanya berpegang pada asumsi bahwa orang tidak akan bekerja kecuali jika mereka diawasi dan dikendalikan dengan ketat, dirinya cenderung menerapkan cara penilaian yang bersifat rahasia dan biasanya penilaian bersifat tidak obyektif. Oleh karena itu, laporan tentang kinerja karyawan merupakan laporan yang bersifat rahasia pula. Sebaliknya, jika perusahaan mempunyai pandangan setiap individu akan bekerja sesuai dengan potensi dan kekuatan-kekuatannya dan bahwa kemampuan manusia dapat ditambah atau dikembangkan, perusahaan akan mengusahakan sesuatu sistem penilaian yang berusaha mengenali, memperjelas, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi dan kemampuan para karyawan (Rivai, 2021:308).

Menurut **Rathnayake dan Opatha (2022)** dalam artikel *“Four Key Factors of Job Performance of Air Customer Service Personnel in An Airline in Sri Lanka”*, penilaian kinerja karyawan tetap menggunakan kerangka **trait–behavior–results** yang diperkenalkan oleh Mathis dan Jackson. Pendekatan **trait-based** menilai aspek karakter seperti inisiatif, integritas, dan kesesuaian personal; **behavior-based** mengevaluasi tindakan spesifik dalam pelaksanaan tugas, seperti keterampilan

komunikasi, kerjasama, dan kedisiplinan; sedangkan **result-based** berfokus pada pencapaian nyata seperti target layanan pelanggan atau produktivitas kerja. Rathnayake dan Opatha (2022) menegaskan bahwa ketiga pendekatan tersebut saling melengkapi dan memberikan gambaran kinerja yang komprehensif dalam konteks operasional nyata di sektor penerbangan

1) Informasi Berdasarkan Ciri-ciri

Informasi berdasarkan ciri-ciri, seperti kepribadian yang menyenangkan, inisiatif, atau kreativitas dan mungkin sedikit pengaruhnya pada pekerjaan tertentu. Ciri-ciri cenderung bersifat banyak makna dan banyak keputusan penting yang dilakukan dalam penilaian kinerja dengan mendasarkan pada ciri-ciri ini seperti "daya adaptasi" dan "kelakuan umum" menjadi terlalu kabur untuk digunakan sebagai dasar dari keputusan sumber daya manusia berdasarkan penilaian kinerja ini.

2) Informasi Berdasarkan Tingkah Laku

Informasi berdasarkan tingkah laku menfokuskan pada perilaku yang spesifik yang mengarah pada keberhasilan di pekerjaan. Informasi perilaku lebih sulit didefinisikan, tetapi memiliki keuntungan yang secara jelas memberikan gambaran akan perilaku apa yang ingin dilihat oleh pihak manajer. Persoalan yang potensial bisa jadi ada beberapa perilaku, yang seluruhnya dapat berhasil dalam situasi tertentu.

3) Informasi Berdasarkan Hasil

Informasi berdasarkan hasil mempertimbangkan apa yang telah dilakukan karyawan atau apa yang telah dicapai karyawan. Untuk pekerjaan pekerjaan di mana pengukuran itu mudah dan tepat,

pendekatan berdasarkan hasil ini adalah cara yang terbaik. Namun demikian, apa-apa yang diukur cenderung ditekankan, dan apa yang sama-sama pentingnya tetapi tidak merupakan bagian yang diukur mungkin akan diabaikan karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian / Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Nikmah Yuningsih / 2018	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Pelatihan (X3) Lingkungan Kerja (X4) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial hanya Motivasi dan Pelatihan yang berpengaruh signifikan
2.	Ridho Ikhsan/2017	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.	Lingkungan Kerja (X1) Budaya Kerja (X2) Produktifitas Kerja (Y)	Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh secara positif terhadap Produktifitas Karyawan.
3.	Agam Kemal	Pengaruh Kepemimpinan,	Kepemimpinan (X1)	Hasil penelitian Menunjukkan

	Pratama Saputra /2018	Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.	Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja
	Rinaldi/2018	Pengaruh Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Office pada PT. Cahaya Meranti International	Pengalaman (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Pengalaman dan
	Nurkhairani / 2024	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trimas Media Kec. Tambang Kab. Kampar.	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif
	Dilian Diah Pertiwi/2021	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara
	Fachreza, dkk/2018	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan	Hasil penelitian yang telah

		Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.	Budaya Organisasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara positif
	Regina Aditya Reza/2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif
	Sarly Sariadi/2023	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat TNI AL Lantamal	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan dan Motivasi
	Heri Supriyanto, dkk/2018	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang).	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan lingkungan Kerja berpengaruh

Sumber Jurnal-jurnal

2.3. Kerangka Konseptual

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah tenaga kerja yang merupakan kekuatan pokok yang mampu menggerakkan kegiatan perusahaan, yang merupakan salah satu faktor untuk mencapai tujuan perusahaan diantaranya adalah peran sumberdaya manusia atau karyawan, dimana masing-masing karyawan merupakan individu yang memiliki latar belakang, tingkat ekonomi, sosial budaya yang berbeda-beda (Samsuni, S. 2017)..

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan hal yang paling penting untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan, secara umum tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang semaksimal mungkin dengan menggunakan input yang semaksimal mungkin, dengan adanya tingkat kinerja karyawan semua itu dapat terwujud, akan tetapi dalam hal peningkatan kinerja begitu banyak faktor yang saling mempengaruhi, sebagai pihak perusahaan harus benar-benar tahu bagaimana harus bersikap agar kinerja karyawan meningkat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut harus benar-benar diperhatikan agar nantinya karyawan meningkatkan kinerjanya. Tanpa peran serta perusahaan, kecil kemungkinan para karyawan meningkatkan kinerjanya (Samsuni, S. 2017).

Guna meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya perhatian dari perusahaan antara lain berupa kepemimpinan yang baik, sehingga bawahan akan termotivasi kerjanya karena dengan adanya kepemimpinan yang baik, maka bawahan akan dapat dikontrol oleh atasan sehingga kekurangan akan dapat dilihat sejak dini dan tingkat kesalahan akan dapat ditekan sehingga kinerja karyawan akan dapat meningkat (Samsuni, S. 2017).

Selain kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dan kinerja karyawan adalah saling berhubungan, tetapi bukan konsep yang sinonim. Motivasi terutama berhubungan dengan perilaku yang diarahkan pada tujuan. Karyawan yang bekerja keras untuk menyempurnakan hasil pekerjaannya menunjukkan motivasi yang tinggi. Dalam suatu organisasi, apabila motivasi dari para karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila motivasi karyawan rendah, maka dapat dipastikan kinerjanya juga rendah. Disamping kepemimpinan dan motivasi kerja, juga harus memperhatikan faktor lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan sangat berperan serta dalam peningkatan kinerja karyawan, dimana lingkungan yang baik akan membuat karyawan merasa betah atau kerasan bekerja diperusahaan (Subroto, S. 2018).

Adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi pekerja, mereka dapat bekerja dengan baik dan tenang tanpa adanya rasa tertekan atau lainnya. Dalam keadaan demikian rupa, karyawan dapat memusatkan pikirannya untuk bekerja tanpa adanya gangguan yang berarti, dengan demikian secara langsung maupun tidak langsung kinerja mereka akan meningkat. Hubungan antar variabel-variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat dinyatakan dengan fungsi:

$$Y = f(X_1, X_2, X_3)$$

Dimana:

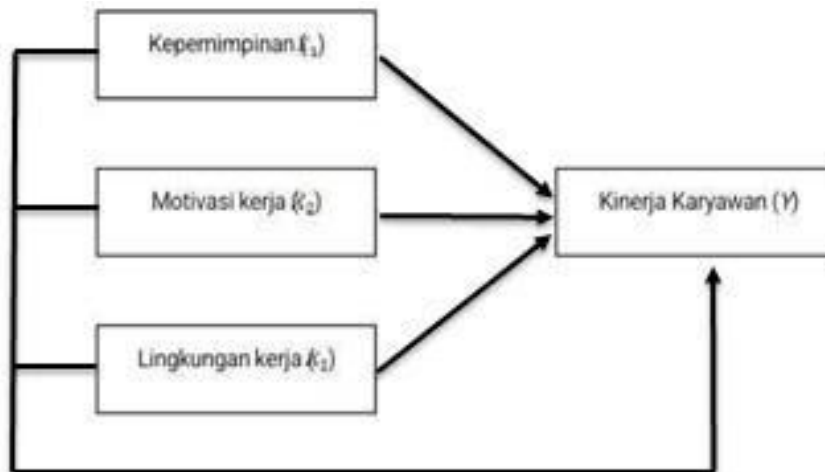
Y : Kinerja karyawan

(X₁) : Kepemimpinan (X₁)

(X₂) : Motivasi kerja

(X3) : Lingkungan kerja

dan digambarkan secara sistematis dibawah ini.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang diangkat dan dilandasi dengan tinjauan pustaka maka hipotesis yang muncul.

Ha: ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar Deli Serdang.

Ha: ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar Deli Serdang.

Ha: ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar Deli Serdang.

Ha: ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar Deli Serdang.