

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati, (2018), sumber daya manusia yaitu manajemen yang berkaitan dengan ilmu dan seni untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat berdasarkan kebutuhan, baik secara kuantitas maupun dari segi kualitas. Hal tersebut dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi untuk mencapai tujuannya tergantung pada orang – orang yang menjalankan organisasi tersebut. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan profesional untuk mencapai keseimbangan dan kemajuan bisnis perusahaan. Perkembangan bisnis perusahaan sangat bergantung pada produktivitas karyawan.

Menurut Susan, (2019), sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi atau perusahaan yang berfungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan ditingkatkan kemampuannya. Pengertian dari sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Menurut Wahjono & Marina, (2017), sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya – upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan – karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Susan, (2019), terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya, sebagai berikut :

a. Perencanaan

Merupakan perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terciptanya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Merupakan kegiatan untuk mengorganisasi seluruh karyawan dengan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam struktur organisasi, karena organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

c. Pengarahan

Merupakan kegiatan mengarahkan seluruh karyawan, untuk mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam memujudkan tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Merupakan kegiatan untuk mengarahkan seluruh karyawan agar menjalankan peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan pembaruan dan penyempurnaan rencana.

e. Pengadaan

Merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Aspek- aspek yang terkait dengan pengadaan di antaranya:

- 1) Analisis pekerjaan, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang pekerjaan. Dengan mendapatkan informasi tersebut akan mengetahui uraian dan syarat-syarat yang wajib dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
- 2) Perencanaan SDM, yaitu aktivitas yang dijalankan untuk mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan SDM merupakan prosedur secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan dengan ketersediaan SDM yang bersumber dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu
- 3) Rekrutmen, aktivitas ini dilakukan agar tercapainya kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan pada posisi tertentu dalam organisasi.

4) Seleksi SDM, aktivitas ini dijalankan untuk mendapatkan kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.

5) Penempatan SDM, aktivitas ini dilakukan sebagai penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

f. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan juga pelatihan.

g. Kompensasi

Merupakan pemberian imbalan langsung dan tidak langsung, uang atau menawarkan barang pada karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan. Pada prinsipnya kompensasi adalah yang adil dan layak. Keadilan didefinisikan dalam hal kinerja pekerjaan dan layak artinya mereka bisa memenuhi kebutuhan pokok dan berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan keselarasan internal dan eksternal.

h. Pengintegrasian

Merupakan aktivitas untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan juga kebutuhan karyawan agar terciptanya kerja sama yang baik dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup beberapa hal di antaranya:

1) Motivasi kerja adalah dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.

2) Kepuasan kerja adalah cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya.

Kepemimpinan, kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.

i. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dijalankan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi

j. Kedisiplinan

Disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati aturan dan norma sosial lembaga pendidikan. Tanpa disiplin yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan

yang maksimal. Disiplin menjadi peran penting dari manajemen sumber daya manusia.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wahjono & Marina, (2017), tujuan manajemen sumber daya manusia ada empat, yaitu:

1. Sosial

Sosial adalah organisasi atau perusahaan bertanggung jawab dengan sosial dan etis kepada keutuhan dan tantangan masyarakat dengan mengoptimalkan dampak negatifnya.

2. Organisasional

Organisasional untuk menjadikan sasaran formal yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuan.

3. Fungsional

Fungsional adalah mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4. Individual

Individual adalah tujuan masing-masing dari setiap karyawan perusahaan yang ingin mencapai melalui aktivitas dalam perusahaan.

B. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Nurlia, (2017) istilah pemimpin dan kepemimpinan tentu sudah tak asing lagi dalam dunia kerja, bahkan bukan hanya dunia kerja saja yang berhubungan dengan pemimpin dan kepemimpinan akan tetapi dalam kehidupan sehari-hari dan dalam sebuah keluarga pun secara tidak sadar kita dikenalkan dengan pemimpin dan kepemimpinan. Berbicara tentang kepemimpinan tak terlepas dari kata pemimpin, dimana kepemimpinan itu sendiri berasal dari kata pemimpin. Istilah pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara.

Menurut Nimpuno, (2015), 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.

Batubara, (2020) menyatakan dalam perspektif lain gaya kepemimpinan dapat diartikan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

2. Tipe – Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Batubara, (2020) ada tiga tipe dasar pemimpin sebagai bentuk-bentuk proses pemecahan masalah dan mengambil keputusan, adalah sebagai berikut:

a. Pemimpin Otokratis

Pemimpin yang bersifat otokratis memperlihatkan ciri-ciri perintah-perintahnya harus selalu diikuti, menentukan kebijaksanaan karyawan tanpa sepengetahuan mereka, tidak memberikan penjelasan secara terperinci tentang rencana yang akan datang, tetapi sekedar mengatakan kepada anggotanya tentang langkah-langkah yang dibuat bawahan/karyawan wajib menjalankannya, memberikan pujian kepada mereka yang selalu menurut kehendaknya dan melontarkan kritik kepada mereka yang tidak mengikuti kehendaknya, selalu menjaga jarak dengan anggota sehingga terlihat kerenggangan hubungan antara pemimpin dengan anggota.

b. Pemimpin Demokratis

Pemimpin seperti ini sangat menjunjung rasa kebersamaan dengan anggota karyawan. pemimpin hanya memberikan perintah setelah mengadakan musyawarah dahulu dengan anggotanya dan mengetahui bahwa anggota dapat menerima kebijakan yang akan dibuat, pemimpin tidak akan meminta anggotanya mengerjakan sesuatu pekerjaan tanpa terlebih dahulu memberitahukan rencana yang akan mereka lakukan baik atau buruk benar atau salah merupakan tanggung jawab yang diemban bersama-sama, dalam pelaksanaannya pemimpin demokratis dapat menciptakan hubungan yang baik antara pemimpin dengan anggota.

c. Pemimpin Liberal atau *Laissezfaire*

Pemimpin liberal yaitu pemimpin memberikan kebebasan tanpa pengendalian dalam kegiatan kepemimpinannya, pemimpin tidak memimpin atau mengendalikan bawahan sepenuhnya dan tidak pernah ikut serta dengan bawahannya ketika itu pemimpin hanya memberikan mengawasi saja karena pemimpin seperti ini beranggapan antara keduanya mempunyai tugas dan kapasitasnya masing-masing.

3. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Teori Path Goal berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya Dewi, (2017). Teori Path Goal membagi empat gaya kepemimpinan yaitu :

a. Kepemimpinan direktif

Tipe ini sama dengan model kepemimpinan otokratis bahwa bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahannya.

b. Kepemimpinan suportif

Kepemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

c. Kepemimpinan partisipatif

Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berda padanya.

d. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

4. Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Nurlia, (2017) terdapat beberapa pendapat mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, adalah sebagai berikut:

d. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

e. Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

f. Faktor Organisasional

Faktor organisasional yaitu meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

5. Indikator – Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Pribadi Darmawan Insan dan Ahyar Yuniawan, (2016) gaya kepemimpinan partisipatif memiliki empat indikator, yaitu:

- a. Komunikasi
- b. Kerjasama
- c. Keterlibatan bawahan
- d. Pengambilan keputusan

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Ariyani & Eny, (2021), kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaannya karyawan tersebut.

Menurut Hakim & Gilang, (2020), kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar dari pada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Sulthan Muhammad Fauzan & Sary, (2020), berpendapat bahwa kompensasi adalah segala bentuk pembayaran kepada karyawan.

2. Tujuan Kompensasi

Menurut Sulthan Muhammad Fauzan & Sary, (2020)., tujuan kompensasi

antara lain sebagai dampak positif efisiensi dan hasil kerja, dorongan terhadap karyawan untuk lebih giat, membantu proses evaluasi jabatan, penduplikasian, memberikan keseimbangan kerja, meningkatkan moral karyawan, membantu organisasi dalam menghadapi karyawan, penyelesaian masalah, dan mendorong agar kerja lebih giat.

3. Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut Meilinda, (2015) kompensasi terbagi menjadi tiga bagian, yaitu :

a. Gaji pokok

Gaji pokok merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, bulanan atau mingguan. padadasarnya gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

b. Gaji variabel

Gaji variabel adalah jenis lain dari gaji yang bersifat langsung, dimana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja.

c. Tunjangan

Tunjangan karyawan merupakan imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun, yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

4. Indikator Kompensasi

Menurut Rini Astuti & Suhendri, (2020) menguraikan bahwa indikator kompensasi sebagai berikut:

a. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b. Insentif

Penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, bersifat tidak tetap atau sewaktu-waktu.

c. Bonus

Pembayaran yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

d. Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian atau kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga dari peristiwa yang tidak pasti.

D. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Rahmawanti et al., (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Adha et al., (2019), suasana kerja yang menyenangkan, ketentraman, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, tingkat sumber saran dalam kelompok, dan ruangan tempat di mana karyawan bekerja. Lingkungan kerja menjadi penentu kenyamanan seseorang dalam bekerja.

Menurut Darmawan, (2018), definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Rahmawanti et al., (2019), lingkungan kerja ada dua macam, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan mushollah untuk karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun

angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

b. Lingkungan Kerja non Fisik

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

3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Meilinda, (2015). Terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

a. Perlengkapan dan fasilitas.

Perlengkapan dan fasilitas kerja yang tersedia sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan tersedianya perlengkapan dan fasilitas kerja akan mempermudah karyawan untuk melakukan tugasnya dengan baik.

b. Suasana kerja (lingkungan nonfisik).

Suasana kerja yang nyaman akan memberikan rasa aman bagi karyawan saat melaksanakan pekerjaan, rasa aman akan meningkatkan fokus karyawan yang akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.

c. Lingkungan Tempat Kerja (lingkungan fisik).

Ruang kerja yang bersih, rapih, sehat dan aman akan menciptakan rasa nyaman karyawan dalam berkerja. Hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Darmawan, (2018) yang menjadi indikator lingkungan kerja, yaitu:

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Keamanan

Keamanan adalah rasa aman saat bekerja.

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Adha et al., (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Meilinda, (2015), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Husain, (2017), kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

2. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Darmawan, (2018), tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik, tujuan kerja meliputi:

- a. Meningkatkan rasa pengertian antar karyawan pada syarat-syarat kinerja.
- b. Membuat laporan penilaian kerja karyawan, dan mengakui hasil kerja karyawan, untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi.
- c. Menjadi dasar untuk bahan evaluasi kinerja yang ada di perusahaan.
- d. Untuk mengukur hingga sejauh mana karyawan bisa menyelesaikan

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Adha et al., (2019) terdapat dua faktor, yaitu:

a. Faktor individu

Keterampilan, kemampuan, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, demografi seseorang dan tingkat sosial.

b. Faktor psikologis

Kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, peran, sikap dan persepsi.

c. Faktor organisasi

Kesuksesan kinerja karyawan dalam organisasi di pengaruhi oleh seberapa besar tingkat kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok. dengan asumsi bahwa dengan meningkatnya kinerja maka kinerja organisasi akan semakin baik.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan pendapat Ariyani & Eny, (2021), indikator kinerja karyawan terdiri dari:

a. Ketepatan waktu

Merupakan kesanggupan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

b. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa banyak karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan

c. Kerja sama

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan tugasnya yang telah ditetapkan.

F. Keterkaitan antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Menurut Nurlia, (2017), gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif sebab dalam hal ini selain bergantung pada keandalan dan kemampuan para karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang ada dalam suatu organisasi, kepemimpinan yang efektif serta pengaruh dan peran pimpinan sangat diperlukan karena pada

kenyataannya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya dari organisasi.

Hal itu sesuai dengan hasil penelitian Batubara, (2020) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. artinya seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam perusahaan karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. begitupun hasil penelitian Pribadi Darmawan Insan & Ahyar Yuniawan, (2016) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. tidak hanya itu, dari hasil penelitian Farida & Fauzi, (2020) terbukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh antara Kompensasi langsung dengan Kinerja Karyawan

Nugraha & Tjahjawati, (2018) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala bentuk pembayaran kepada karyawan. Tujuan kompensasi antara lain sebagai dampak positif efisiensi dan hasil kerja, dorongan terhadap karyawan untuk lebih giat, membantu proses evaluasi jabatan, penduplikasian, memberikan keseimbangan kerja, meningkatkan moral karyawan, membantu organisasi dalam menghadapi karyawan, penyelesaian masalah dan mendorong agar bekerja lebih giat.

Hal itu sesuai dengan hasil penelitian Rini Astuti & Suhendri, (2020) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitupun hasil penelitian Hakim & Gilang, (2020) menunjukkan bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya itu, dari hasil penelitian Murty, (2012) terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Husain, (2017). Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membentuk budaya kerja yang produktif sehingga setiap

karyawan selalu termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya untuk menyelesaikan semua tugas-tugasnya sesuai dengan struktur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hal itu sesuai dengan hasil penelitian Meilinda, (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan rasa aman bagi karyawan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitupun hasil penelitian Rahmawanti et al., (2019) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya itu, dari hasil penelitian Adha et al., (2019) terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

G. Hasil Penelitian yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Rujukan Penelitian Terdahulu

Nomor	Peneliti, tahun dan judul	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nurlia, (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AL-Ijarah Indonesia Finance Lampung	X ₁ : Gaya Kepemimpinan Y: Kinerja Karyawan Metode: Analisis Regresi Sederhana	Gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
2	Nimpuno, (2015) Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada U.D Pustaka Pelajar Yogyakarta	X ₁ : Disiplin Kerja X ₂ : Gaya Kepemimpinan Y: Kinerja Karyawan Metode: Analisis Regresi Berganda	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan tabel 2.1

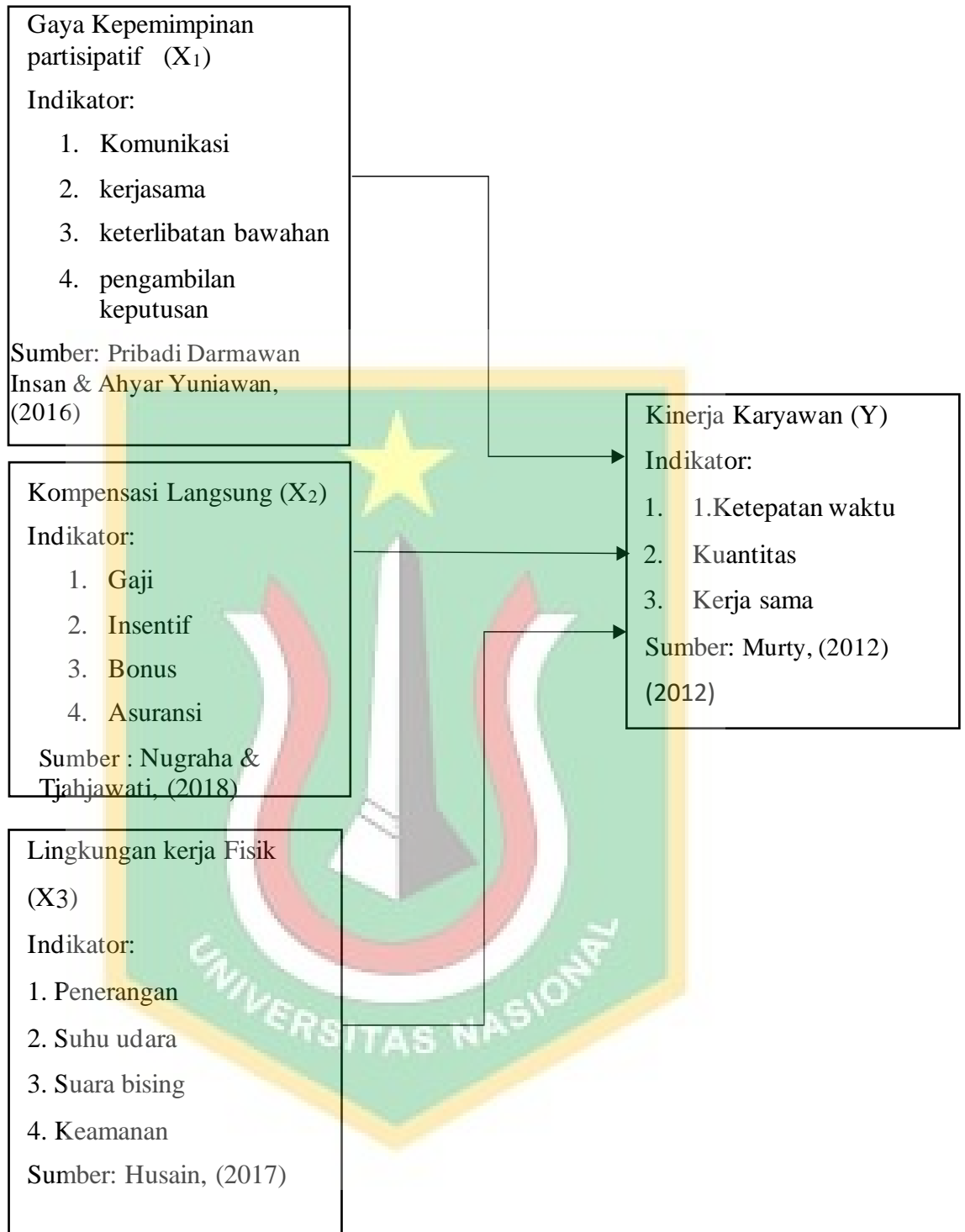
3	Dewi, (2017) Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta	X ₁ : Pengendalian Internal X ₂ : Gaya Kepemimpinan Y: Kinerja Karyawan Metode: Analisis Regresi Sederhana dan Analisis Regresi Berganda.	Gaya kepemimpinan dan pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Sulthan Muhammad Fauzan & Sary, (2020) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Utama Bandung	X ₁ : Kompensasi Y: Kinerja Karyawan Metode: Analisis Regresi Sederhana	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Rini Astuti & Suhendri, (2020) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Jaya Utama	X ₁ : Kompensasi X ₂ : Motivasi Y: Kinerja Karyawan Metode: Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Ariyani & Eny, (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu	X ₁ : Kompensasi Y: Kinerja Karyawan Metode: Analisis Regresi Linier Sederhana	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Rahmawanti et al., (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara	X ₁ : Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan Metode: Analisis Regresi Linier Sederhana	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan tabel 2.1

8	Darmawan, (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPRS Sukowati Sragen	X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Stress kerja X ₃ : Motivasi Y: Kinerja Karyawan Metode: Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja, motivasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Meilinda, (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Tidar Foods Industri Kediri	X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Motivasi X ₃ : Kompensasi Y: Kinerja Karyawan Metode: Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Nugraha & Tjahjawati, (2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	X ₁ : Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H. Kerangka Analisis

Kerangka analisis adalah konsep pada penelitian yang saling berhubungan, yang mana penggambaran antara variable yang satu dengan penggambaran yang lain dapat terkoneksi secara detail dan sistematis. dapat dilihat pada gambar 2.1.



Gambar 2.1
Kerangka Analisis

I. Hipotesis Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya merupakan usaha untuk mencari atau mengumpulkan data dan informasi yang akan digunakan untuk menguji suatu hipotesis. Afrida, (2016) hipotesis adalah jawaban sementara yang masih harus di buktikan kebenarannya melalui penelitian. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Andiarta Mukzizat (Ninja Xpress)

H₂: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Andiarta Mukzizat (Ninja Xpress)

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Andiarta Mukzizat (Ninja Xpress)

