

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

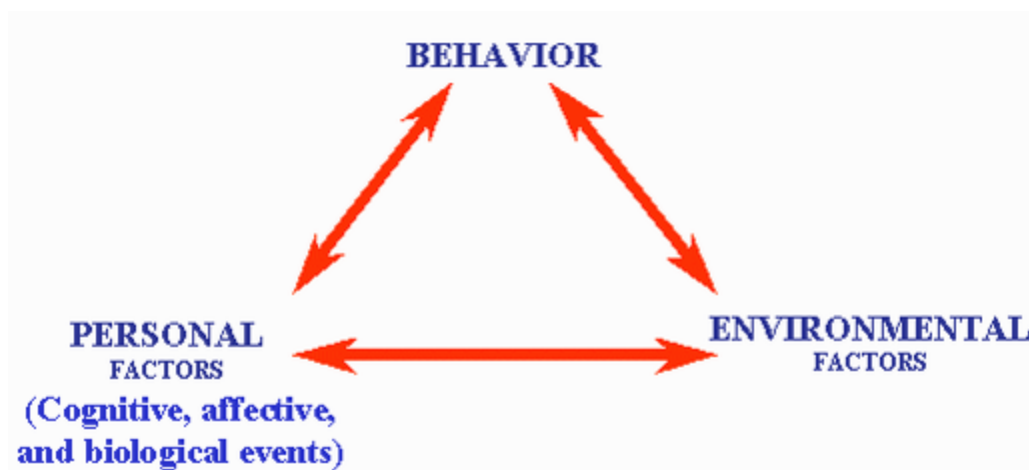
2.1 Kajian Teori

2.1.1 Teori Kognitif Sosial

Teori Kognitif Sosial (SCT) pertama kali muncul sebagai Teori Pembelajaran Sosial (SLT) pada tahun 1960-an oleh Albert Bandura. Evolusi konseptual ini menjadi SCT pada tahun 1986, menegaskan bahwa pembelajaran terjadi dalam konteks sosial yang melibatkan interaksi dinamis antara individu, lingkungan, dan perilaku. Salah satu aspek khas SCT adalah penekanannya pada peran pengaruh sosial serta penguatan baik dari luar maupun dari dalam individu. SCT mengakui peran penting pengalaman masa lalu dalam membentuk perilaku seseorang, yang memengaruhi persepsi terhadap penguatan, harapan, dan motivasi, serta menentukan kemungkinan individu untuk terlibat dalam suatu perilaku dan alasan di balik keterlibatan tersebut. (Wayne W.LaMorte, 2022).

Pengalaman masa lalu juga dianggap sebagai faktor penentu yang memengaruhi sejauh mana individu akan mengadopsi perilaku tertentu. Selain itu, SCT juga mempertimbangkan peran lingkungan sosial dalam membentuk dan memodifikasi perilaku individu. Lingkungan sosial, termasuk keluarga, teman sebaya, dan budaya, memainkan peran penting dalam menyediakan model, norma, dan penguatan yang mempengaruhi pilihan perilaku seseorang. Selain pengalaman dan lingkungan sosial, SCT juga menyoroti peran kognisi individu dalam proses pembelajaran dan pengembangan perilaku. Ini mencakup faktor-faktor seperti keyakinan diri, harapan, dan persepsi efikasi diri yang memengaruhi seberapa efektif individu dalam mengadopsi dan mempertahankan perilaku tertentu. Dalam konteks ini, SCT menekankan pentingnya proses kognitif dalam membentuk interaksi antara individu, lingkungan, dan perilaku. SCT memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami bagaimana individu belajar dan mengembangkan perilaku mereka melalui interaksi dinamis antara faktor-faktor sosial, kognitif, dan lingkungan. Pemahaman ini memiliki implikasi penting dalam berbagai konteks, termasuk pendidikan, psikologi, dan pembangunan masyarakat,

dengan memberikan wawasan yang berharga tentang proses pembelajaran dan perubahan perilaku yang dapat membantu dalam merancang intervensi yang efektif dan berkelanjutan. (Wayne W.LaMorte, 2022).



Gambar 2. 1 Teori Kognitif Sosial

Sumber (syim mohammad, 2009)

Teori kognitif sosial, sebelumnya dikenal sebagai Teori Belajar Sosial, dikembangkan oleh Albert Bandura pada tahun 1970-an dan 1980-an. Melalui berbagai eksperimen yang dilakukan, Bandura menemukan bahwa pembelajaran terjadi melalui proses observasi terhadap aktivitas orang lain (Robinson & O'Leary-Kelly, 1998). Temuan ini menghasilkan empat pola langkah, seperti yang diuraikan oleh Bandura (1989) dan Wood & Bandura (1989), yaitu:

1. Perhatian, yaitu kemampuan untuk memfokuskan perhatian pada lingkungan sekitar.
2. Retensi, yaitu kemampuan untuk mengingat informasi atau pengalaman yang telah diamati atau dipelajari sebelumnya.
3. Reproduksi, yaitu kemampuan untuk meniru atau melakukan kembali aktivitas atau perilaku yang telah diamati.
4. Motivasi, yaitu pengaruh lingkungan yang memberikan konsekuensi, baik penguatan maupun hukuman, yang dapat mengubah kemungkinan munculnya perilaku tersebut kembali. (Suparyanto dan Rosad, 2020).

Teori kognitif sosial, yang sebelumnya dikenal sebagai Teori Belajar Sosial, adalah kerangka kerja yang penting dalam psikologi untuk memahami bagaimana

individu memperoleh dan memodifikasi perilaku mereka melalui proses observasi, peniruan, dan penguatan. Konsep ini telah menjadi landasan bagi berbagai penelitian dalam berbagai bidang, termasuk pendidikan, psikologi klinis, organisasi, dan komunikasi. Dengan menekankan peran penting pengaruh sosial dan kognitif dalam pembentukan perilaku, teori ini telah memberikan wawasan yang berharga tentang mekanisme pembelajaran manusia dan memberikan dasar untuk pengembangan strategi intervensi yang efektif. (Suparyanto dan Rosad, 2020).

Salah satu kontribusi utama dari Teori Kognitif Sosial adalah penekanannya pada peran agen individu dalam proses pembelajaran. Bandura menekankan bahwa individu tidak hanya menjadi pasif dalam menerima informasi dari lingkungannya, tetapi mereka juga aktif dalam memilih dan menginterpretasikan informasi tersebut. Hal ini menyoroti pentingnya proses kognitif, seperti perhatian, retensi, dan reproduksi, dalam pembentukan perilaku. Selain itu, teori ini juga mengakui peran penting penguatan sosial dalam membentuk dan mempertahankan perilaku individu. Penguatan sosial dapat berupa pujian, penghargaan, atau hukuman, yang dapat memengaruhi kecenderungan individu untuk mengadopsi atau meninggalkan perilaku tertentu. Namun, sementara Teori Kognitif Sosial memberikan pemahaman yang kuat tentang proses pembelajaran, ada beberapa kritik terhadapnya. Salah satu kritik utama adalah bahwa teori ini cenderung mengabaikan faktor-faktor internal individu, seperti motivasi intrinsik dan struktur kognitif yang lebih kompleks. Selain itu, beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa tidak semua perilaku dapat dijelaskan secara memadai melalui proses pengamatan dan peniruan semata. (Suparyanto dan Rosad, 2020).

Budaya perusahaan adalah kumpulan nilai, keyakinan, norma, perilaku, dan tradisi yang membentuk karakteristik unik suatu organisasi. Ini merupakan dasar yang menggambarkan cara interaksi, kolaborasi, dan kerja sama antara para pekerja di dalam lingkungan kerja (Kurniasih, 2024). Budaya yang ada pada PT. ZYX dalam interkasi dengan anggotanya di saat melakukan berbagai kegiatan, seperti pelatihan, konsultasi, penyuluhan, dan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan di wilayah tersebut untuk memastikan kepatuhan ketentuan ketenagakerjaan. Mereka juga berinteraksi dengan lingkungan kerja mereka dengan

mengkoordinasikan dengan instansi terkait, seperti perusahaan, lembaga pendidikan, dan organisasi masyarakat.

2.1.2 Kinerja

Kinerja merujuk pada prestasi yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Syamsir dalam Nabawi (2019) kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard oprasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja merupakan hasil atau proses kerja yang dicapai oleh seorang pegawai melalui serangkaian aspek yang harus dijalani, serta melibatkan tahapan-tahapan tertentu untuk mencapainya. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. (Bona, Jufri, Subhan Hayun, 2021).

Kinerja pegawai adalah aktivitas yang dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sementara itu, kinerja perusahaan mengacu pada tingkat pencapaian hasil yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun menurut sedarmayanti dalam basyit (2020) mengungkapkan kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. (Hartadi, 2023).

Menurut Mangkunegara Anwar Prabu (2017) indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan
2. Kuantitas Pekerjaan
3. Pengetahuan Pekerjaan
4. Kerjasama Tim
5. Kreatifitas

6. Inovasi

7. Inisiatif. (Herfianti & Kurnia Nengsih, 2023).

Menurut Farisi Dkk., (2020) kinerja adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Kesimpulannya adalah bahwa kinerja didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang memiliki korelasi yang signifikan dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Dari pernyataan tersebut, kinerja memiliki dampak yang besar terhadap kualitas dan keberlanjutan suatu perusahaan. Kinerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi kesuksesan dan keberlanjutan sebuah perusahaan. Tingkat kinerja yang tinggi dapat membawa perusahaan menuju pencapaian tujuan yang diinginkan, sementara kinerja yang rendah dapat menjadi hambatan bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.. Dengan mengelola kinerja dengan baik, perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuannya dengan lebih efektif dan efisien, serta mempertahankan daya saingnya di pasar yang kompetitif. Berikut merupakan mengenai indikator – indikator kinerja karyawan:

- Jumlah Pekerjaan
- Kualitas pekerjaa
- Ketepatan Waktu
- Kehadiran
- Kemampuan Kerja Sama. (Pamungkas & Rijanti, 2024).

Menurut Afandi, (2018) mengemukakan lima indikator kinerja karyawan:

1. Kualitas Kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing- masing.
3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan unuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Kerjasama dimana kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertical dan horizontal baik didalam

maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

5. Inisiatif dimana Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai. (Rahmadani et al., 2023).

Menurut Buil et al. (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Audernaert et al. (2019) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas. Sabuhari et al (2020) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam yaitu:

1. Kualitas-kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen Kerja. (Azhar Maulana, 2023).

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merujuk pada keterampilan seorang pemimpin dalam memengaruhi individu lain, seperti karyawan. Dengan menggunakan komunikasi secara baik kepada karyawannya atau bawahannya. Mampu menginspirasi orang-orang tersebut agar memahami, sadar, dan dengan sukarela mengikuti arahan dari pemimpin. pemahaman tentang kepemimpinan merupakan hal yang vital dalam konteks manajemen organisasi. kemampuan memimpin tidak hanya dilihat dari segi otoritas atau kekuasaan semata, tetapi juga dari kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, dan menginspirasi orang lain. Gaya kepemimpinan ini menjadi krusial dalam membentuk budaya organisasi dan menentukan tingkat kinerja serta keberhasilan sebuah tim atau perusahaan. Dengan memahami beragam gaya kepemimpinan yang ada, pemimpin dapat menyesuaikan pendekatan mereka sesuai

dengan situasi dan kebutuhan spesifik dari tim atau organisasi yang mereka pimpin. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis karakteristik, kelebihan, dan kelemahan dari masing-masing gaya kepemimpinan guna mengoptimalkan efektivitas kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi. (Tanjung et al., 2021). Edison dalam Nuraya (2019) mengemukakan indikator-indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- Memiliki strategi yang jelas dan komunikasi yang baik
- Memiliki kepedulian kepada anggota atau bawahan dan lingkungan sekitar
- Merangsang anggota
- Menjaga kekompakan antar tim
- Menghargai perbedaan dan keyakinan

Gaya kepemimpinan mencerminkan tingkah laku seorang pemimpin yang melibatkan kemampuannya dalam mengarahkan bawahannya. Tingkah laku tersebut umumnya membentuk suatu pola yang khas. Konsep tentang gaya kepemimpinan seperti ini sering dianjurkan dalam posisi kepemimpinan yang lebih tinggi. Pemimpin perlu memiliki keterampilan untuk memberikan wawasan, meningkatkan rasa bangga, dan memupuk sikap hormat serta kepercayaan dari anggota timnya. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu memahami kebutuhan dan kepribadian individu dalam timnya. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu mengembangkan hubungan yang kuat dengan anggota timnya, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan produktif. Dalam konteks ini, penting untuk mengakui bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang tepat untuk semua situasi. Seorang pemimpin yang bijaksana harus memiliki fleksibilitas untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kondisi yang berubah dan kebutuhan yang beragam dari timnya. (Yeni R & Wariyadi, 2021). Menurut Rivai (2016), indikator dari gaya kepemimpinan adalah:

1. Mengarahkan, gaya ini sama dengan otokratis, jadi bawahan mengetahui secara persis apa yang diharapkan dari mereka.
2. Mendukung, pemimpin bersifat ramah terhadap bawahan.
3. Berpartisipasi, pemimpin bertanya dan menggunakan saran bawahan.

4. Berorientasi pada tugas, pemimpin menyusun serangkaian tugas yang menantang untuk bawahannya. (Herfianti & Kurnia Nengsih, 2023)

Dalam struktur organisasi, peran kepemimpinan memegang posisi sentral karena pemimpin bertanggung jawab untuk menggerakkan dan mengarahkan organisasi menuju pencapaian tujuan yang ditetapkan. Namun, menjadi seorang pemimpin merupakan tugas yang kompleks dan tidak mudah. Kompleksitas ini timbul karena pemimpin harus memiliki pemahaman yang mendalam terhadap beragam perilaku individu dalam organisasi. Pemimpin harus memahami fungsi-fungsi esensial dari kepemimpinan, serta mengenali unsur-unsur kunci yang meliputi aktivitas memengaruhi, kemampuan untuk mengajak, mengarahkan, menciptakan, dan memunculkan ide-ide baru. seorang pemimpin juga harus mampu membangun hubungan yang baik dengan anggota timnya, mengatasi konflik, dan memotivasi mereka untuk berkinerja maksimal. Keterampilan dalam berkomunikasi, memimpin dengan contoh, dan mengambil keputusan yang tepat juga merupakan hal-hal yang sangat penting bagi seorang pemimpin yang efektif. Dengan demikian, menjadi seorang pemimpin tidak hanya tentang memiliki otoritas, tetapi juga tentang memiliki keterampilan interpersonal dan kepemimpinan yang kuat untuk membawa organisasi menuju keberhasilan. (Bona, Jufri, Subhan Hayun, 2021).

Indikator Kepemimpinan Menurut Handoko Aprinawati (2017) indikator-indikator kepemimpinan adalah:

1. Kemampuan untuk mengawasi dan mengarahkan pekerjaan karyawannya sesuai dengan peraturan yang ada di organisasi.
2. Pencapaian prestasi. Dalam hal ini pemimpin mempunyai motivasi diri untuk mempengaruhi karyawan. Yang membuahkan hasil kinerja yang optimal, efektif dan efisien.
4. Kecerdasan mencakup kebijakan pemikiran kreatif dan daya pikir yang dimiliki seseorang.
5. Ketegasan atau kemampuan membuat keputusan Mampu membuat keputusan dan menyelesaikan masalah secara tegas dan lugas.
6. Kepercayaan diri Mencakup pandangan terhadap dirinya sendiri sebagai

kemampuan menghadapi masalah.

7. Inisiatif Pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan serangkaian kegiatan dengan cara-cara yang baru dan inovasi. (Hartadi, 2023).

2.1.4 Lingkungan Kerja

Pentingnya memperhatikan lingkungan kerja terletak pada dampaknya terhadap kinerja karyawan, baik dari segi teknis maupun sosial. Lingkungan kerja mencakup semua faktor yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dalam konteks dunia kerja yang kompetitif, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi semakin signifikan. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kreativitas karyawan, sementara lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menghambat kemampuan karyawan untuk memberikan kontribusi yang maksimal. Oleh karena itu, penting bagi manajemen dan pemimpin organisasi untuk memahami dan memperhatikan aspek-aspek yang membentuk lingkungan kerja, baik itu kondisi fisik maupun budaya organisasi yang dijalankan. Aspek teknis dari lingkungan kerja mencakup infrastruktur, peralatan, dan sistem kerja yang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan efisien dan efektif. Sebaliknya, aspek sosial dari lingkungan kerja mencakup interaksi antar karyawan, norma-norma budaya, dan dukungan sosial yang diberikan di tempat kerja. Kedua aspek ini saling terkait dan berperan dalam membentuk pengalaman kerja yang menyeluruh bagi karyawan. Faida (2019) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu:

- Ringkas, selalu mengecek area sekitar yang belum beres
- Rapi, karyawan mampu menjaga kerapian pada tempatnya
- Bersih, kebersihan membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan enak dipandang
- Merawat, selalu menjaga dan merawat barang yang ada di perusahaan agar lebih tahan lama. (Setiadi et al., 2024).

Lingkungan kerja merupakan area di sekitar karyawan, baik dalam dimensi fisik maupun non-fisik, yang berada di dalam wilayah organisasi. Lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Ini juga

mencakup hubungan dan interaksi antara karyawan dengan pemimpin organisasi. Lingkungan kerja mencakup semua elemen yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, hasil yang optimal dapat dicapai ketika lingkungan kerja menyediakan fasilitas yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga dapat meningkatkan nilai positif bagi perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, pemahaman tentang pentingnya lingkungan kerja yang baik menjadi kunci bagi kesuksesan organisasi. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya menciptakan suasana yang menyenangkan bagi karyawan, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. (B. Putra & Pasaribu, 2022).

Indikator Lingkungan Kerja Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, Widodo, (2015) yaitu:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja
2. Temperatur di Tempat Kerja
3. Kelembaban di Tempat Kerja
4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
5. Kebisingan di Tempat Kerja
6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja
7. Bau-bauan di Tempat Kerja
8. Tata Warna di Tempat Kerja
9. Dekorasi di Tempat Kerja
10. Musik di Tempat
11. Keamanan di Tempat Kerja. (Herfianti & Kurnia Nengsih, 2023)

Adapun indikator lingkungan kerja non fisik menurut Siagian (2014:61) yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

2. Hubungan atasan dengan karyawan
3. Kerjasama antar karyawan. (Arifin et al., 2024)

Hubungan antara lingkungan kerja dan karyawan sangat erat, karena lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan menjalankan tugas-tugas yang ditugaskan oleh perusahaan. Seorang karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang mendukung akan cenderung mencapai kinerja yang baik dan optimal. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung atau tidak memadai, hal ini dapat menyebabkan penurunan semangat kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung mencakup berbagai faktor, mulai dari suasana yang ramah, fasilitas yang memadai, hingga budaya perusahaan yang inklusif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi. (Dhiva Ayu Arzrial Azzha et al., 2023).

Indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (dalam Darmawan, 2013) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang di perlukan
6. Kemampuan bekerja
7. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya. (Tanjung et al., 2021)

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini berguna agar nantinya peneliti dapat terbantu juga terdukung variabel yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan:

Tabel 2. 1 *Penelitian Terdahulu*

No.	Judul Penelitian	Tahun dan Penulisan	Variabel	Hipotesis	Hasil
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasaki	(B. Putra & Pasaribu, 2022)	<p>Independen:</p> <p>1. Gaya Kepemimpinan (X^1)</p> <p>2. Lingkungan Kerja (X^2)</p> <p>Dependen:</p> <p>1. Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan</p> <p>2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.</p> <p>2. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.</p>

					3. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	(Dhiva Ayu Arzrial Azzha et al., 2023)	<p>Independen:</p> <p>1. Gaya Kepemimpinan (X^1)</p> <p>2. Lingkungan Kerja (X^2)</p> <p>Dependen:</p> <p>1. Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan</p>	<p>1. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>

				dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan	3. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3	Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. National Label Kabupaten tangerang	(H.A et al., 2023)	<p>Independen:</p> <p>1. Gaya Kepemimpinan (X^1)</p> <p>2. Lingkungan Kerja (X^2)</p> <p>Dependen:</p> <p>1. Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Diduga terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>2. Diduga tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan</p> <p>2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap</p>

				<p>3. Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>5. Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>6. Diduga tidak terdapat pengaruh gaya</p>	<p>Kinerja Karyawan</p> <p>3. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada karyawan non-PNS Direktorat Jenderal Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kementerian Pendidikan Budaya Riset	(Uli & Suherman, 2024)	Independen: 1. Gaya Kepemimpinan (X^1) 2. Motivasi Kerja (X^2) Dependen: 1. Kinerja Karyawan (Y)	1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 3. secara simultan Gaya Kepemimpinan	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan memiliki hubungan positif cukup kuat terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan

	dan Teknologi) Jakarta Selatan			dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	memiliki hubungan positif cukup kuat terhadap kinerja pegawai
					3. Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan memiliki hubungan positif yang cukup kuat terhadap kinerja Pegawai.
5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan	(Yeni R & Wariyadi, 2021)	Independen:	1. Gaya Kepemimpinan secara parsial	1. Gaya Kepemimpinan secara parsial

	<p>Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Pasar Baru rantau Panjang Kecamatan Tabir</p>		<p>1. Gaya Kepemimpinan (X^1)</p> <p>2. Lingkungan Kerja Fisik (X^2)</p> <p>Dependen:</p> <p>1. Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai</p> <p>2. Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.</p> <p>3. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai</p> <p>2. Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai</p> <p>3. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

					berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	(Muhammad Rizky et al., 2023)	<p>Independen:</p> <p>1. Gaya Kepemimpinan (X^1)</p> <p>2. Lingkungan Kerja (X^2)</p> <p>Dependen:</p> <p>1. Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.</p>
7	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.	(Y. P. Putra et al., 2022)	<p>Independen:</p> <p>Independen:</p> <p>1. Lingkungan Kerja (X^1)</p>	<p>1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap</p>	<p>1. Lingkungan kerja positif terhadap kinerja karyawan.</p>

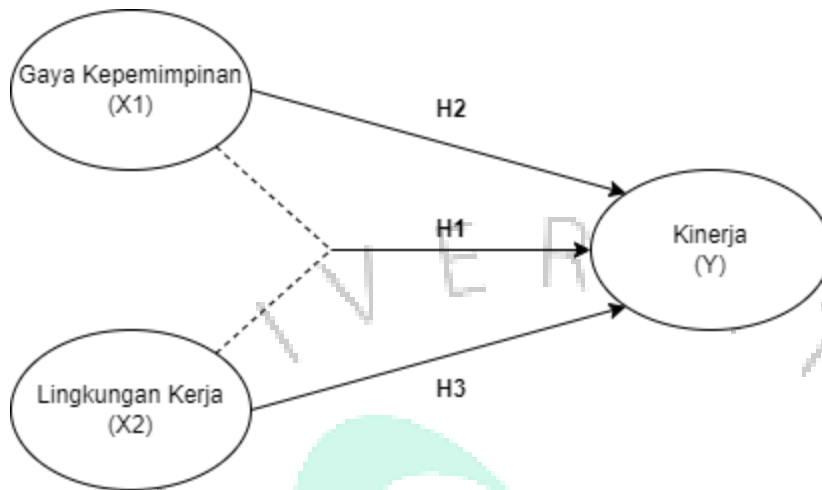
	Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru		2. Kepemimpinan (X ²) Dependen: 1. Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan 2. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	2. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8	Pengaruh gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Perpustakaan dan Kerasipan Provinsi Bengkulu	(Herfianti & Kurnia Nengsih, 2023)	Independen: 1. Gaya Kepemimpinan (X ¹) 2. Lingkungan Kerja (X ²) Dependen: 1. Kinerja Pegawai (Y)	1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai 3. Gaya kepemimpinan

				3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja Pegawai
9	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes	(Tanjung et al., 2021)	<p>Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan (X^1) 2. Lingkungan Kerja (X^2) 3. Beban Kerja (X^3) 4. Kompensasi (X^4) <p>Dependen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Diduga beban kerja berpengaruh 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

				<p>signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>5. Diduga gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>3. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>5. gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap</p>
--	--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

					kinerja karyawan.
10	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Johanis	(Souisa et al., 2023)	Independen: 1. Gaya Kepemimpinan (X^1) 2. Lingkungan Kerja (X^2) 3. Disiplin Kerja (X^3) Dependen: 1. Kinerja Karyawan (Y)	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	1. gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual

• Gambar diatas ialah gambar kerangka konseptual atau kerangka pemikiran penelitian. Berdasarkan gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua factor bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Lalu ada juga factor terikatnya ialah Kinerja Karyawan. Kerangka konseptual ini bertujuan agar dapat membimbing penelitian untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara individu maupun Bersama. Penelitian ini bertujuan untuk menilai dampak variabel bebas terhadap variabel terikat.

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:64), hipotesis ialah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis berfungsi sebagai prediksi atau proposisi yang dihasilkan berdasarkan pemahaman awal terhadap fenomena yang diteliti. Dengan kata lain, hipotesis merupakan asumsi awal tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian. Hipotesis ini merupakan panduan bagi peneliti dalam mengarahkan proses penelitian serta menguji kebenarannya melalui pengumpulan dan analisis data. (Tri Lestari, 2023).

2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan perilaku bawahannya agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini melibatkan proses mempengaruhi orang lain agar berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Adapun lingkungan kerja yang juga berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam kehidupan kerja individu. Lingkungan kerja yang baik berfungsi sebagai motivator bagi karyawan, membantu mereka merasa nyaman dalam menjalankan tugas mereka, meningkatkan semangat kerja, dan pada akhirnya memungkinkan mereka untuk bekerja secara optimal. Dengan ini penelitian (Herfianti & Kurnia Nengsih, 2023) ditemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Menurut Rosalina & Wati (2020) menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan adalah perilaku seseorang ketika orang tersebut berusaha untuk mengubah perilaku orang lain sesuai yang diinginkannya. Dari beberapa definisi diatas bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah strategi dari perilaku seseorang baik itu sikap, ketegasan, dan rasa tanggung jawab untuk mempengaruhi kinerja para anggota nya sehingga memperoleh kerja yang maksimal untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Menurut Paramita dalam Heriyanti & Putri (2021) menjelaskan: Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan social, dan lingkungan

budaya Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Dari hasil penelitian (Hartadi, 2023) Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya.

H1: Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. ZYX

2.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih atau digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para karyawannya atau bawahannya. Gaya kepemimpinan ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dinamika hubungan antara pemimpin dan anggota timnya, yang pada gilirannya memengaruhi efektivitas dan kinerja keseluruhan dari suatu kelompok atau organisasi. Pada penelitian yang dilakukan (Tanjung et al., 2021) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dan pada penelitian yang dilakukan oleh (Yeni R & Wariyadi, 2021) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Kepemimpinan memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan, baik itu seseorang yang secara resmi ditetapkan sebagai pemimpin maupun individu yang diakui oleh anggota tim sebagai figur yang layak untuk memimpin mereka. Pemimpin memegang peran sentral dalam menjalankan fungsi organisasi tersebut. Bagi karyawan, seorang pemimpin sering kali menjadi contoh dan inspirasi dalam lingkungan kerja, karena pemimpin bertanggung jawab sebagai pengatur internal yang mengarahkan tugas dan tanggung jawab kepada anggota timnya. Ini karena hubungan antara manusia satu dengan lainnya dalam konteks organisasi sering kali saling menguntungkan dan membutuhkan, sebagaimana terjadi dalam simbiosis mutualisme di antara kedua belah pihak. Dan pada penelitian yang dilakukan oleh Hasni et al., (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan

secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Y. P. Putra et al., 2022)

H2: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. ZYX

2.4.3 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mencakup lokasi, kondisi ekonomi, dan faktor sosial budaya yang mungkin memiliki dampak terhadap perusahaan. Manajemen yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Tanggung jawab manajemen adalah untuk meningkatkan kinerja perusahaan, yang dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, baik itu positif maupun negatif. Ketidaknyamanan dapat memengaruhi karyawan di tempat kerja karena mereka dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja yang buruk. Karenanya, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menciptakan kondisi yang lebih baik bagi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Dengan hal ini penelitian (Muhammad Rizky et al., 2023) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja adalah kondisi sosial, psikologis, dan fisik di dalam suatu perusahaan yang memengaruhi cara pekerja menjalankan tugas mereka. Aspek kehidupan sosial meliputi nilai-nilai, sikap, pandangan, pola hidup, dan interaksi antar individu di sekitar tempat kerja, baik itu antara manajer dan karyawan maupun antar sesama rekan kerja. Kehidupan sosial di lingkungan kerja mencakup aspek-aspek penting seperti keyakinan, nilai-nilai, dan norma-norma yang membentuk budaya organisasi. Interaksi antara atasan dan bawahan, serta antara sesama rekan kerja, merupakan bagian integral dari dinamika kerja sehari-hari di dalam perusahaan. Ini menciptakan lingkungan di mana pola-pola komunikasi, kolaborasi, dan dukungan tim dapat berkembang, yang pada gilirannya dapat kinerja. Dengan hal ini pada penelitian (Herfianti & Kurnia Nengsih, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H3: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. ZYX