

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan perusahaan, SDM yang dimilikinya sangat penting. Keberhasilan organisasi bergantung pada kemampuan manusia (SDM) untuk melaksanakan fungsi dan tanggung jawab organisasi. Setiap aspek operasi organisasi dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia. Bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) mempelajari bagaimana menggunakan sumber daya tenaga kerja secara optimal dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam kondisi seperti ini, keberhasilan organisasi bergantung pada pengelolaan SDM. Samsuni (2021) mengatakan sumber daya manusia (SDM) terdiri dari orang yang siap, ingin, dan mampu berkontribusi untuk mendukung pencapaian organisasi.

Untuk keberhasilan sebuah organisasi MSDM sangat penting. Dalam proses manajemen yang melibatkan individu atau kelompok, manajemen dapat digunakan sebagai landasan yang sangat penting. Semua proses manajemen bertujuan untuk mengarahkan kegiatan tim sehingga mereka dapat mencapai hasil yang diinginkan secara efisien dan efektif. Proses manajemen mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya. Proses ini dapat digunakan oleh individu atau kelompok dalam skala pribadi maupun organisasional.

Sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan khusus pada bidang tertentu untuk menjalankan operasinya. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan karena memungkinkan sumber daya manusia untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.

Menurut Kasmir (2019), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bagian dari pengelolaan manusia dan mencakup proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, kenaikan jabatan, kesehatan dan keselamatan kerja, untuk menjaga hubungan antara organisasi dengan karyawan dan mencegah pemutusan hubungan kerja untuk menjaga stabilitas kinerja dan meningkatkan keselamatan kerja.

Tujuan yang diharapkan dengan adanya manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu untuk dijadikan wadah untuk menyiapkan tenaga kerja yang lebih efektif bagi organisasi agar lebih mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses mencapai sebuah pencapaian dari tujuan yang telah ditetapkan, manajemen SDM berfungsi untuk mempelajari bagaimana cara untuk mengembangkan skill karyawan, memanfaatkan sumber tenaga kerja dengan baik dan benar, serta mempertahankan tenaga kerja sesuai kebutuhan baik dalam segi kemampuan dan jumlah perseorangannya. MSDM pada sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila sebuah organisasi dapat memiliki tenaga kerja yang kompeten serta memiliki sumber daya yang memadai.

Gaya kepemimpinan sangat berkaitan dengan norma perilaku yang tercermin dalam tindakan seseorang ketika memengaruhi tingkah laku individu lain dalam sebuah tim. Pendekatan dan karakteristik kepemimpinan mencerminkan bagaimana seseorang memimpin dan memotivasi anggota tim. Gaya kepemimpinan yang berjalan efektif dimana mampu menciptakan lingkungan tim yang positif, serta dapat memberikan motivasi kepada anggota tim, dan dapat meningkatkan produktivitas tim secara keseluruhan.

Kepemimpinan berfungsi secara efektif melalui berbagai proses yang selalu berubah karena bekerja sebagai sistem kerjasama dari banyak orang dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang selalu berubah. Kepemimpinan yang baik harus mengarahkan sistem kerja yang akan digunakan pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Jika tidak ada

kepemimpinan, hubungan antara tujuan individu dan organisasi akan melemah, yang dapat menyebabkan setiap orang hanya berkonsentrasi untuk mencapai tujuan pribadi mereka. Akibatnya, organisasi menjadi tidak efisien dalam mencapai tujuan tersebut.

Menurut Suwarno dan Bramantyo (2019) gaya kepemimpinan yang berjalan berhasil yaitu :

- 1) Kepemimpinan yang baik didasarkan pada hati nurani, prinsip, etika, kepercayaan, dan pengawasan. Itu harus membangun, tegas, menghormati keragaman kreatif, mendorong inovasi, dan mendorong semua karyawan untuk bekerja.
- 2) Kinerja yang lebih baik dapat dicapai melalui gaya kepemimpinan yang lebih baik. Ini dapat mencakup peningkatan kemampuan profesional, kepribadian, dan pengetahuan sosial.

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2019) manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM adalah proses menganalisis kebutuhan sumber daya manusia untuk menentukan jumlah, kualitas, atau keterampilan yang dibutuhkan di masa depan untuk memenuhi kebutuhan.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Proses dalam rekrutmen bertujuan untuk menarik minat sejumlah karyawan untuk bergabung dalam suatu organisasi. Dalam kegiatan ini MSDM berfungsi dalam proses rekrutmen sebuah proses untuk proses pemilihan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan baik dalam skill ataupun faktor yang lain nya sesuai kebutuhan posisi pada perusahaan

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan kemampuan karyawan yang dilakukan oleh sebuah organisasi dapat membawa dampak yang cukup baik bagi perkembangan sebuah perusahaan. Pengembangan SDM yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan banyak macam nya seperti memberikan pelatihan pada karyawan,

memberikan pendidikan dan pengembangan skill yang dimiliki oleh karyawan

4. Kompensasi

Dalam proses pemberian kompensasi ini merupakan sebagai pemberian balas jasa kepada karyawan atas kontribusinya dalam mengembangkan perusahaan. pemberian kompensasi ini banyak bentuknya dapat berupa gaji, bonus dan berupa non finansial

5. K3

Dalam hal menjaga K3 pada divisi sumber daya manusia mengatur hal-hal yang harus dilakukan untuk menjaga kesehatan karyawan, seperti memberikan asuransi kesehatan dan cek kesehatan tahunan.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

A. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Munandar dan Prayekti (2020) pengembangan dalam kepemimpinan dapat membuat keseimbangan dalam lingkup organisasi dimana dapat membuat lingkungan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan kepada seorang pemimpin. Sehingga seluruh team dalam organisasi dapat merasa termotivasi untuk melakukan lebih banyak pekerjaan daripada yang diharapkan dari karyawan. Sulistyawati (2022) menyatakan bahwa model kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan transformasional dianggap berhasil dalam meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja mereka di tempat kerja.

Fransisco (2023) mengatakan gaya kepemimpinan adalah kumpulan sifat yang manajer dapat gunakan untuk memengaruhi individu di dalam organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku dan strategi seorang pemimpin. Manajer memiliki kemampuan untuk meningkatkan kepuasan karyawan mereka yang

dipimpin dalam lingkup organisasi. Mereka juga memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa atasan dan karyawan terlibat dalam interaksi kerja yang baik, yang memungkinkan pembentukan hubungan kerja yang lucu dan saling mendukung.

Kemampuan untuk mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan bersama dikenal sebagai kepemimpinan, menurut Supardi dan Anshari (2022). Bagaimana pengambilan keputusan dilakukan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Pemimpin yang baik tahu bagaimana membuat pilihan yang tepat untuk operasi organisasi dan dapat berdampak positif pada semua orang di dalam organisasi.

B. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Besse (2019) gaya kepemimpinan memiliki beberapa jenis yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kemampuan untuk mendorong orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan adalah ciri dari gaya kepemimpinan demokratis.

2. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegasi adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin membantu karyawannya melakukan hal-hal yang tidak dapat dilakukan oleh seorang pemimpin kepada karyawan yang lebih mampu. Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri berikut: seorang pemimpin memberikan keputusan dan kegiatan tertentu kepada karyawannya untuk membantu mereka menyelesaikan masalah.

3. Gaya Kepemimpinan Birokratis

"Memimpin berdasarkan adanya peraturan" adalah frasa yang menggambarkan gaya kepemimpinan ini. Seorang pemimpin dengan gaya ini menunjukkan keketatan dalam mengikuti prosedur yang tepat untuk memimpin karyawannya.

4. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Sistem gaya kepemimpinan tersebut dapat mendorong anggota nya mengeluarkan kemampuan dalam melakukan pengambilan inisiatif. Dalam model kepemimpinan ini, seorang pemimpin jarang menggunakan kekuasaan nyaterhadap karyawan nya sekalipun karyawan nya berbuat sesuka hati

5. Gaya Kepemimpinan Otoriter/ Authoritarian

Yaitu gaya kepemimpinan yang memutuskan semua keputusan dan kebijakan berasal dari dirinya sendiri secara penuh.

6. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Model kepemimpinan ini memiliki kelebihan dari gaya kepemimpinan yang lain nya yaitu mampu menarik orang untuk mematuhi semuanya.

- Karyawan akan terpesona dengan dengan seorang pemimpin yang memiliki cara berbicara / cara menyampaikan informasi dapat membangkitkan semangat. Pada umumnya seorang pemimpin yang memiliki gaya kepribadian ini akan visionaris dan mereka sangat menyukai perubahan dan tantangan.

7. Gaya Kepemimpinan Diplomatis

Satu hal yang baik tentang gaya kepemimpinan ini adalah perspektifnya; hanya seorang pemimpin berkulit putih yang dapat dengan jelas melihat apa yang menguntungkan dirinya dan lawannya..

8. Gaya Kepemimpinan *Visioner*

Kepemimpinan yang memiliki pola kepemimpinan bertujuan untuk memberikan arah dan makna kepada pekerjaan dan usaha bersama.

9. Gaya Kepemimpinan Situasional

Merupakan gaya kepemimpinan yang dapat memiliki model yang berbeda-beda dan karyawan dapat mengikuti model kepemimpinan atasan nya.

10. Kepemimpinan Militeristik

Model kepemimpinan ini mirip dengan tipe pemimpin yang otoriter dimana dengan tipe tersebut pemimpin senantiasa bertindak sebagai diktator kepada anggota kelompok.

2.1.3 Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Sangat penting untuk mempertimbangkan lingkungan kerja yang dimiliki sebuah perusahaan. Faktor lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dan memiliki dampak yang signifikan pada lingkungan organisasi, meskipun faktor proses produksi di tempat kerja tidak selalu penting.

Karena lingkungan kerja memiliki hubungan yang seimbang dengan kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka, tetapi lingkungan kerja yang tidak memadai juga dapat mengurangi kinerja mereka.

Banyak hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk membuat lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya, seperti membuat tempat kerja yang nyaman, menyediakan fasilitas yang memadai, memberi mereka hiburan, seperti memainkan musik yang membuat mereka bahagia, dan menyiapkan makanan untuk mereka.

Menurut Negara (2017) dan penelitian Nabawi (2019), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di tempat kerja, baik secara nyata maupun tidak nyata, yang memiliki potensi untuk memengaruhi tugas yang diberikan kepada karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mendorong dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik, yang pada gilirannya dapat menyebabkan mereka lebih bahagia di tempat kerja mereka.

Indikator-indikator dalam lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014) dari penelitian Nabawi (2019) yaitu meliputi baik penerangan, suhu udara yang sesuai, minim nya suara bising yang mengganggu, pemilihan warna ruangan, ruang gerak dalam organisasi, keamanan saat bekerja, dan hubungan dalam lingkup karyawan yang mempengaruhi kenyamanan untuk karyawan melanjutkan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat perlu di perhatikan dikarenakan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan baik dari unsur khusus maupun unsur *social* dikarenakan Lingkungan kerja memengaruhi bagaimana karyawan melakukan tugas mereka.

B. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Notoatmojo (2012) dalam penelitian Sitanggang (2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja terbagi dua.

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori utama. Kategori pertama mencakup semua kondisi fisik di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan, seperti tempat kerja dan peralatan kerja. Kedua, lingkungan perantara atau lingkungan umum, yang mencakup faktor-faktor yang memengaruhi semua orang di tempat kerja, seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, dan tingkat kebisingan.

b) Budaya Kerja

Budaya kerja adalah kondisi yang dialami di tempat kerja dan terkait dengan interaksi antara karyawan, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Hubungan antara atasan dan karyawan juga termasuk dalam hal ini. Budaya kerja memiliki dampak pada produktivitas karyawan dalam perusahaan.

2.1.4 Motivasi Kerja Karyawan

A. Pengertian Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja karyawan adalah dorongan atau rangsangan yang mendorong individu untuk memberikan usaha dan dedikasi maksimal dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di lingkungan kerja. Proses ini penting untuk mendorong seseorang melakukan berbagai jenis kegiatan yang berkontribusi pada pencapaian tujuan tertentu. Menurut Rizki (2021), motivasi kerja merupakan semangat yang dimiliki karyawan, yang memungkinkan mereka bekerja untuk mencapai tujuan spesifik.

B. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013) dalam Sitanggang (2021) terdapat dua jenis motivasi kerja, yaitu :

1) Motivasi Yang Membangun

Dimana dalam motivasi yang membangun seorang pemimpin dapat memberikan motivasi karyawan dengan memberikaan *riward* kepada karyawan yang memiliki nilai yang baik. Hal in dilakukan agar dapat memacu karyawwan untuk melakukan pekerjaan nya dengan baik dan dapat memacu karyawan yang lain nya untuk memberikan kinerja yang terbaik.

2) Motivasi Negatif

Motivasi yang diberikan oleh pimpinan yang berupa hukuman apabila seorang karyawan melakukan kinerja yag buruk. Dimana dalam hal ini dapat mengakibatkan bahwa staff hanya takut pada hukuman dan tidak melakukaan pekerjaan dengan sepenuh hati. Hal ini ditakuti dapat memberikan dampak yang buruk bagi kinerja karywan.

Banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawaan seperti pemberian apresiasi terhadap kinerja karyawan,

memberikan pekerjaan yang sesuai kemampuan karyawan, memberikan reward berupa bonus, kenaikan gaji, bahkan promosi naik jabatan. Memberikan motivasi kepada karyawan sangatlah penting. Dikarenakan hal ini tidak hanya untuk kepentingan individu saja namun untuk kepentingan bersama.

C. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, baik dari aspek internal maupun eksternal, antara lain:

1. Bonus
Faktor ini berfokus pada kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang berhasil. Bonus harus diberikan dalam jumlah yang memadai sebagai penghargaan atas pencapaian mereka.
2. Insentif
Organisasi dapat memiliki kebijakan untuk memberikan manfaat tambahan seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan pendidikan sebagai bentuk kesejahteraan tambahan bagi karyawan.
3. Status atau Jabatan
Memberikan status yang lebih tinggi kepada karyawan dengan kinerja dan prestasi yang baik dapat meningkatkan motivasi mereka. Karyawan merasa senang dan bangga jika mereka memiliki peran yang jelas dalam organisasi atau mendapatkan jabatan yang tinggi di perusahaan.
4. Apresiasi dan Pengakuan
Menghargai karyawan atas pekerjaan mereka dengan memberikan apresiasi dan pengakuan dapat meningkatkan motivasi mereka.

2.1.5 Kepuasan Kerja

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan tingkat kebahagiaan dan kepuasan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaan mereka di lingkungan kerja. Ini melibatkan evaluasi positif terhadap tugas yang dilakukan,

hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan atasan, serta berbagai aspek lain dalam konteks pekerjaan. Menurut Agung (2022), kepuasan kerja didefinisikan sebagai perilaku setiap orang terhadap pekerjaannya, termasuk tingkat kepuasan mereka terhadap gaji yang diterima.

Dewi (2021) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan mencakup elemen sosial dalam pekerjaan, kompensasi yang adil, dan aspek intrinsik dari pekerjaan itu sendiri. Setiap individu memiliki perasaan puas dan tidak puas terhadap hasil yang dicapai, tergantung pada perspektif masing-masing. Hasibuan (2009:202) dalam Husni (2020) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, tercermin dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi.

Husni (2020) juga menambahkan bahwa kepuasan kerja pegawai menunjukkan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan memberikan manfaat, seperti terciptanya hubungan harmonis antara perusahaan dan pegawai. Permasalahan kepuasan kerja muncul ketika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), manusia dianggap sebagai unsur produksi penting yang menentukan pencapaian organisasi. Pihak terkait seringkali mencoba meningkatkan kinerja karyawan dengan menaikkan upah, memberikan tunjangan yang sesuai, dan memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang. Namun, kenyataannya, gaji yang tinggi bukanlah faktor utama yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Indikator Variabel	Metode / Analisis Data	Hasil Penelitian
----	-------------------------	--------------------	------------------------	------------------

1	Mamentu, dan Rumawas (2021)	Variabel Independent : Gaya kepemimpinan, tempat kerja, dan motivasi untuk bekerja Variabel Dependent : Kinerja Pegawai	SEM	Gaya kepemimpinan, tempat kerja, dan motivasi untuk bekerja memiliki pengaruh positif & signifikan kepada kinerja pegawai
2	Badrianto, Ekhsan, dan Mulyati, (2022)	Variabel Independent : Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Berban kerja Variabel Dependent : kinerja karyawan	uji T, uji F dan koefisien determined	Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban dalam bekerja memiliki dampak positif kepada kinerja karyawan
3	Heriyanti, Rahma Putri (2021)	Variabel Independent : Gaya kepemimpinan,	regresi linier berganda dan SPSS.	Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, stres

		lingkungan kerja, dan stress kerja Variabel Dependent : Kinerja karyawan		di tempat kerja, dan lingkungan kerja.
4	Hudzaifah (2022)	Variabel Independent : Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja Variabel Dependent : Kinerja karyawan	kuisisioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang positif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap lingkungan kerja.
5	Paendong, Sentosa, dan Sarpan. (2019)	Variabel Independent : Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, moyivasi	Regresi linear berganda	Sebagian besar, kepuasan karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi.

		Variabel Dependent : Kepuasan kerja		Sebagian besar, kepuasan karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi. .
6	Anggrayny, Maslichah dan Mahsun (2022)	Variabel Independent : Gaya kepemimpinan, kompensasi financial, motivasi kerja,kepuasan kerja, dan lingkungan kerja Variabel Dependent : Kinerja karyawan	Purposive sampling	Penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor berikut memengaruhi kinerja karyawan: gaya kepemimpinan, kompensasi keuangan, motivasi untuk bekerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.
7	Nuralaili, Apridar, Aiyub (2019)	Variabel Independent : Budaya Organisasi, Gaya	SEM	Gaya kepemimpinan di tempat kerja dan tingkat kepuasan karyawan serta kinerja

		<p>Kepemimpinan</p> <p>Variabel Dependent : Kinerja,</p> <p>Variabel Intervening : Lingkungan Kerja & Kepuasan Kerja</p>		<p>guru dipengaruhi oleh budaya organisasi.</p>
8	Rahayu & Aprianti (2020)	<p>Variabel Independen : Motivasi Kerja</p> <p>Variabel Dependen : Kepuasan Kerja</p>	<p>statistik SPSS versi 21</p>	<p>Ditemukan pengaruh signifikan melalui motivasi kerja terhadap kepuasan kerja</p>
9	Jasmine dan Edalmen (2020)	<p>Variabel Independent : Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel Dependent : Kepuasan Kerja</p>	<p>Smart PLS</p>	<p>Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai variabel Intervening, serta Motivasi memediasi secara tidak keseluruhan terhadap</p>

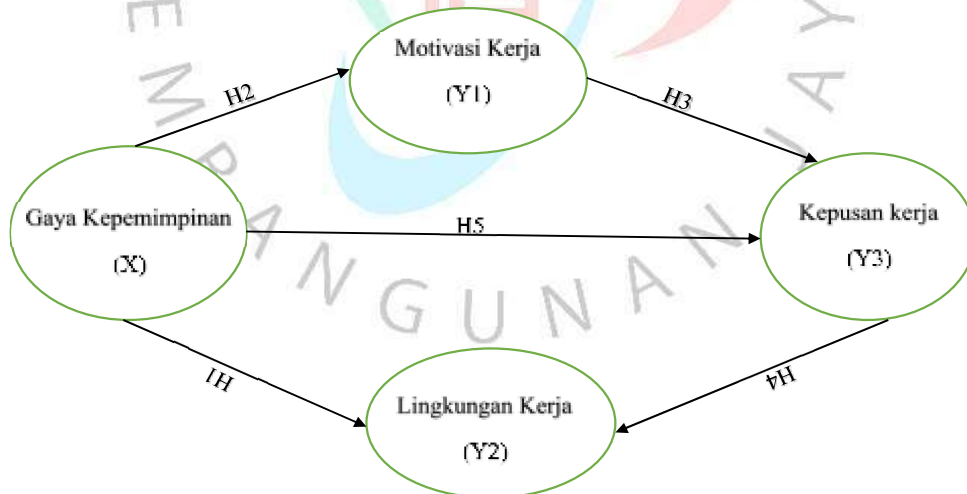
		Variabel Intervening : Motivasi		Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja.
10	Rosento , Yulistria, Handayani (2022)	Variabel Independen : Lingkungan Kerja Variabel Dependen : Kepuasan Karyawan	SPSS versi 25	Memiliki pengaruh positif terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan
11	Susilawati dan Mayasari (2022)	Variabel Dependen : Lingkungan Kerja dan Motivasi Variabel Independen : Kinerja Karyawan	kausal kuantitatif	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan, Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.
12	Fahroby (2020)	Variabel Dependen : Gaya Kepemimpinan Variabel	Koefisien korelasi	Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

		Independen : Kinerja Karyawan		
13	. Majid, Hakim dan Assadam (2021)	Variabel Dependen : motivasi kerja Variabel Independen : kinerja karyawan Variabel interfening : kepuasan kerja	Deskriptif statistik	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
14	Rulianti dan Nurpribadi (2023)	Variabel Dependen : motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karier Variabel Independen :: kepuasan kerja karyawan.	SPSS	motivasi kerja memiliki hubungan positif pada kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, pengembangan karier memiliki pengaruh positif kepada kepuasan kerja karyawan.

15	Hariani & Al-hakim (2021)	Variabel Dependen : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Variabel Independen : Kepuasan Kerja Karyawan	SPSS	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
----	---------------------------	--	------	--

2.3 Kerangka Berfikir

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir



Kerangka konseptual ini harus digunakan untuk membuat asumsi awal tentang penelitian yang dilakukan didasarkan pada struktur pemikiran di atas, penelitian ini berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di The Body Shop Indonesia. Struktur konseptual penelitian ini mencakup beberapa elemen, termasuk gaya

kepemimpinan sebagai variabel eksogen dan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan sebagai variabel endogen, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

- HI :Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan sig kepada lingkungan kerja Pegawai The Body Shop Indonesia
- H2 :Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan sig kepada motivasi kerja pegawai The Body Shop Indonesia
- H3 :Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan sig kepada kepuasan kerja Pegawai The Body Shop Indonesia
- H4 :Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan sig kepada kepuasan kerja Pegawai The Body Shop Indonesia
- H5 :Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan sig kepada kepuasan kerja pegawai The Body Shop Indonesia

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja

Menurut penelitian sebelumnya, gaya kepemimpinan adalah komponen yang memiliki hubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Nurlaili, Apridar, dan Aiyub (2019), gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kualitas lingkungan kerja.

Hipotesis yang diajukan berdasarkan analisis teori dan penelitian sebelumnya adalah

HI: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja Pegawai The Body Shop Indonesia

2.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Studi Tolu, Mamentu, dan Rumawas (2021) menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias. Studi lain, yang dilakukan oleh Mendrofa, Waoma, dan Fau (2021), menemukan bahwa gaya kepemimpinan

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hipotesis yang diajukan berdasarkan tinjauan penelitian sebelumnya adalah

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan sig terhadap motivasi kerja pegawai The Body Shop Indonesia

2.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap kepuasan kerja Pegawai

Studi oleh Anggrayny, Maslichah, dan Mahsun (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Studi lain oleh Paendong, Sentosa, dan Sarpan (2019) menemukan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis ini didasarkan pada tinjauan penelitian sebelumnya dan didasarkan pada.

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan sig terhadap kinerja Pegawai The Body Shop Indonesia.

2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jasmine dan Edalmen (2022) dari penelitian, dapat dibuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan hipotesis ini, yaitu

H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan sign kepada kepuasan kerja Pegawai The Body Shop Indonesia

2.4.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

karyawan

Studi yang dilakukan oleh Nurlaili, Apridar, dan Aiyub pada tahun 2019 menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan

dalam penelitian yang dilakukan oleh Paendong, Sentosa, dan Sarpan pada tahun yang sama, yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian-penelitian sebelumnya ini dapat mendukung hipotesis bahwa gaya kepemimpinan yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

H5: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai The Body Shop Indonesia

