

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi yang baik merupakan suatu organisasi yang berusaha dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Sumber Daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu peran penting untuk mencapai suatu tujuan dalam mengelola perusahaan tersebut Tolu, dkk (2021). Perusahaan harus lebih cermat dalam memperhatikan faktor apa saja yang berpotensi mempengaruhi kinerja dari setiap karyawannya Filliantoni, dkk, (2019). Potensi setiap sumber daya manusia yang ada pada perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan mengupayakan agar setiap karyawan memiliki kinerja yang baik dan berkualitas sehingga berpengaruh pada kemajuan atau kelangsungan hidup suatu perusahaan dalam mencapai tujuan kegiatan, maka perusahaan harus meningkatkan kinerja yang efisiensi dan efektivitas.

Menurut Egi P, dkk (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi sebuah organisasi karena kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh pada kemajuan atau kelangsungan hidup suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Rivai (2011:312), menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan. Menurut Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang

dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Selain kesejahteraan karyawan yang menjadi faktor penunjang kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dalam perusahaan juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2014:113) gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Buulolo (2021) dengan gaya kepemimpinan yang baik dan *humble* mendorong setiap karyawan dapat terus bekerja dengan baik, sesuai tuntunan perusahaan agar tetap berkembang dan maju dengan memaksimalkan kinerja karyawan dan keputusan yang diambil organisasi. Hal ini sesuai dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Purwanti dan Mardiana (2019), Egi P, dkk (2019) dan Buulolo (2021) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan menjadi lebih fokus dalam mengerjakan dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan Atamimi (2021). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari Siagian (2014:56), sedangkan menurut Sihalohe dan Siregar (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Hal ini

sesuai adanya penelitian yang dilakukan oleh Cahya dkk, (2021), Atamimi (2021) dan Kusmiyatun dan Sonny (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seseorang karyawan dalam bekerja tentu tidak akan lepas dari budaya organisasinya, karena budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat dari organisasinya Atamimi, (2021). Menurut Riyantini (2021), budaya organisasi sebagai konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Menurut Robbins (2014:37) pengertian budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Balau dkk, (2021), Riyantini (2021), dan Atamimi (2021) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar merupakan salah satu Unit Usaha di bawah bendera Raditya Holding Company, yang berlokasi di Jalan Raya Sakah No. 17R Batuan Kaler, Sukawati, Gianyar merupakan perusahaan penyediaan produk segala kebutuhan rumah tangga, elektronik, handphone/gadget, laptop, sepeda listrik, dan motor listrik. Sesuai dengan visi dan misi Perusahaan yaitu menjadi terdepan dan terpercaya dengan ekspansi ke semua segmentasi (atas, menengah, dan kebawah), tentunya melalui penawaran produk berkualitas, layanan tepat waktu dan purna jual, serta menjaga kepuasan konsumen.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya tersebut, perusahaan harus didukung oleh sumber daya yang kompeten. Agar visi, misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai, maka kinerja para karyawan haruslah baik, dengan tujuan agar perusahaan tetap bisa memberikan pelayanan yang maksimal kepada konsumen, menjaga kualitas produk barang dan jasa yang diberikan kepada pelanggan. Kinerja dari karyawan tersebut akan baik apabila setiap karyawan melakukan pekerjaan dengan optimal. Data pendapatan kredit periode Januari sampai Desember tahun 2020 disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1
Data Pendapatan Kredit pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar
Selama Periode Januari Sampai Desember Tahun 2020.

Bulan	Target	Realisasi
Januari	1.200.000.000	997.504.000
Februari	1.200.000.000	722.253.000
Maret	1.200.000.000	712.104.000
April	600.000.000	237.220.000
Mei	600.000.000	181.077.000
Juni	600.000.000	311.949.000
Juli	600.000.000	405.513.000
Agustus	600.000.000	447.754.000
September	600.000.000	242.920.000
Oktober	600.000.000	403.153.000
November	600.000.000	274.121.000
Desember	600.000.000	220.116.000

Sumber: PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar tahun 2020

tabel 1.1 hasil dari kinerja karyawan pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar dapat dilihat melalui besarnya target dan realisasi pendapatan kredit, dimana tingkat pendapatan kredit pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar tahun 2020 cenderung berfluktuasi setiap bulannya. Diukur dengan jumlah target serta pendapatan dari bulan ke bulan, semakin besar perusahaan menghimpun dana dari masyarakat, maka semakin besar pula perusahaan memperoleh pendapatan. Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa pendapatan kredit pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar masih belum stabil. Tinggi rendahnya jumlah pendapatan kredit di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti tingkat suku bunga.

Hasil wawancara terhadap Manager PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar ini yang bergerak di bidang usaha *cash* dan kredit seperti barang-barang elektronik, alat-alat rumah tangga, handphone, laptop dan sepeda listrik. Fenomena yang terjadi saat ini yang menjadi dasar bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja mereka, kepemimpinan yang tidak tegas dalam mengambil tindakan atau dalam memberikan keputusan, sehingga karyawan cenderung mengabaikan tugas-tugas yang telah diberikan. Hal ini tentu berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar

Selain gaya kepemimpinan lingkungan kerja karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar mempengaruhi kinerja mereka karena kurangnya beberapa pencahayaan di beberapa ruangan dan suhu udara di beberapa tempat tidak sama dengan tempat lainnya karena kurangnya pengatur suhu ruangan. Suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan dalam

bekerja dimana apabila pencahayaan dan suhu udara dapat diperhatikan otomatis karyawan akan merasa nyaman dan kinerja karyawan akan lebih baik.

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena di PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar terindikasi kurang nyaman, dimana sistem manajemen yang menyulitkan para karyawan dalam permintaan cuti dan beberapa konflik dengan rekan kerja sehingga menyebabkan rusaknya konsentrasi karyawan dalam bekerja, serta hubungan yang kurang harmonis antar karyawan senior dengan karyawan baru.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar”**

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti dapat menarik rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar?
- 2) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar?
- 3) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia. Khususnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar.
- 2) Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam menentukan kebijaksanaan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Goal setting theory juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Locke dan Latham (2002) tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Latham, 2003).

Sebuah tujuan agar efektif, dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan manajer dalam mencapai tujuan (Locke dan Latham, 2002). Jika mereka tidak tahu bagaimana kemajuannya, akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan tingkat atau arah usaha dalam menyesuaikan strategi kinerja untuk mencocokkan apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Terkait penetapan tujuan juga diperlukan keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan. Adanya kompetensi pegawai dalam penetapan tujuan anggaran akan menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan anggaran sehingga nantinya dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan mereka.

2.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang ketika seseorang berusaha mempengaruhi tingkah laku orang lain menurut pandangannya, yang bertujuan untuk

menyelaraskan persepsi diantara orang-orang yang akan mempengaruhi kedudukannya (Kurniawan, 2018).

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Komariyah, 2017). Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan untuk berinteraksi guna menyampaikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pola komunikasi yang baik.

2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan yang diambil dikemukakan oleh Sutrisno, (2016:229) yang terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a) Memiliki kesadaran diri yang tinggi.

Orang dengan kesadaran diri yang tinggi akan mengetahui bagaimana perasaan mereka mempengaruhi diri, orang lain, dan kinerja mereka. Dengan demikian, bila orang yang sadar diri mengetahui bahwa dirinya kurang mampu menangani jadwal yang mepet akan lebih berhati-hati merencanakan waktu.

b) Mempunyai sikap yang cocok antara kata dengan perbuatan.

Seorang pemimpin harus bisa jadi panutan bawahanya mengenai penampilan, tutur kata maupun perbuatannya, agar bawahan dapat termotivasi akan hal tersebut.

c) Menghormati orang lain.

Dalam hal ini seseorang pemimpin harus mempunyai rasa hormat terhadap selevel maupun bawahannya. Tetapi pemimpin harus bisa jadi teladan dalam diri sendiri maupun orang lain.

d) Bersikap jujur.

Pimpinan harus mengakui kesalahan yang diperbuat dan menerima sanksi sesuai peraturan yang ada.

2.2 Lingkungan Kerja

2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja memberikan rumusan pengertian lingkungan kerja, yaitu "suatu lingkungan dimana para tenaga kerja tersebut bekerja, sedangkan kondisi kerja adalah kondisi dimana tenaga kerja tersebut bekerja" Achyari (2016:122).

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, kondisi lingkungan kerja yang bersih, aman, kondusif, dan nyaman dapat menjadi faktor pendukung untuk memberikan kenyamanan dan relaksasi bagi karyawan bekerja. Jika tujuan perusahaan tercapai, maka persaingan secara tidak langsung telah dimenangkan oleh organisasi, sehingga perusahaan dapat bertahan dan berkembang, menurut Ramli (2019).

2.1.2. Indikator lingkungan kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2002) dalam Badrianto (2020) adalah sebagai berikut :

a) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tepat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling instrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.3. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah solusi utama untuk masalah eksternal dan internal yang implementasinya dilakukan secara konsisten oleh kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan masalah terkait seperti di atas. Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang saat mereka belajar menyelesaikan masalah, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal dan berintegrasi dengan lingkungan internal, menurut Alberto (2018).

Budaya organisasi adalah proses pengembangan karyawan, menjadi semakin kuat perusahaan mengembangkan karyawannya, sehingga karyawan di perusahaan itu akan memiliki kemampuan yang dapat dianggap kompeten untuk mendukung pekerjaan sehari-hari sesuai dengan organisasi atau tujuan perusahaan Riyanto (2020).

Budaya organisasi telah didefinisikan sebagai perhatian khusus terhadapnya. Budaya organisasi adalah kumpulan nilai-nilai dan norma-norma yang dibagikan dengan pandangan untuk menembus setiap komponen penting orang dan kelompok dalam suatu organisasi dan yang mengendalikan organisasi, cara berinteraksi satu sama lain dan dengan pencapaian misi di tempat kerja, menurut Khalif (2017)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem kepercayaan, nilai-nilai, dan

norma yang dikembangkan dalam organisasi yang berfungsi sebagai eksternal dan integrasi internal.

2.1.4. Indikator Budaya Organisasi

Adapun indikator dari budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2015) adalah sebagai berikut :

a) Inovasi Dan Keberanian Mengambil Resiko

Karyawan Memiliki dorongan untuk terus bernovasi seperti berkeaktivitas dalam melakukan pekerjaanya.

b) Perhatian Terhadap Detail

Karyawan memiliki perhatian terhadap detail dalam melaksanakan pekerjaan dalam memperhatikan posisi kecermatan, menganalisis dan perhatian pada setiap rincian pekerjaan.

c) Berorientasi Pada Hasil

Karyawan mampu mencapai target atau hasil yang telah ditentukan serta mampu memanajemen pekerjaannya, yang mana hasil pekerjaan tersebut berfokus pada hasil yang ingin dicapai.

d) Berorientasi Pada Manusia

Karyawan memberikan pelayanan yang baik kepada orang yang dilayani, hal tersebut akan sangat berdampak baik kepada orang yang dilayani dan untuk karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

e) Berorientasi Pada Tim

Karyawan memiliki hubungan yang baik sesama anggota sehingga mampu bekerja sama dengan baik sesama anggota-anggota lainnya dalam menyelesaikan pekerjaanya.

f) Agresif

Karyawan memiliki inisiatif sendiri apa yang seharusnya dikerjakan tanpa harus menunggu perintah pimpinan agar dapat mengefesiensikan waktu pekerjaan.

g) Stabil

Karyawan memiliki dorongan untuk terus berprestasi dengan memberikan hasil kerja yang memuaskan untuk meningkatkan kinerja bukan menjadikan kinerja menurun dan tidak memiliki motivasi untuk berprestasi.

2.1.5. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sujarwanto (2016), kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan mengerjakan pekerjaan tersebut dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Menurut Adnyaswari dan Adnyani (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan adalah penyelesaian tugas, karyawan atau anggota yang melakukan pekerjaan harus sesuai dengan tujuan perusahaan dan apa yang direncanakan. Seorang karyawan yang bekerja disuatu perusahaan harus bisa menyesuaikan diri pada lingkungan dimana tempat dia bekerja.

Dalam proses penilaian kinerja karyawan bisa juga dilihat dari bagaimana dia bekerja dalam tim, menyelesaikan pekerjaan dan mencapai apa yang ditargetkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan ditekankan untuk mengawasi karyawan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja yang berkualitas. Organisasi atau perusahaan juga harus memberikan arahan dan perlakuan yang baik agar memiliki karyawan yang sesuai dengan keinginan suatu perusahaan. Sehingga seseorang dapat bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan sebagai balasan atas posisi kerja yang telah diterima.

2.1.6. Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan mengambil indikator yang dikemukakan oleh Bangun, (2012:233-234) yang terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a) Jumlah pekerjaan.

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b) Kualitas pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

c) Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

d) Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

e) Kemampuan kerja sama.

Jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih sehingga dibutuhkan kerja sama antar karyawan.

2.3 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari penelitian terdahulu mengenai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Di bawah ini adalah resume dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli sebelumnya tentang kinerja karyawan , antara lain:

1. Mengutip Buulolo (2021) dalam penelitian yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pancaran Pondok Tering. Teknis analisis penelitian yang digunakan adalah software SPSS 20.0. variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan, variabel bebasnya gaya kepemimpinan dan kompensasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pancaran Pondok Tering. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan.

Persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

2. Mengutip Purwanti dan Mardiana (2019) dalam penelitian berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Component F1). Teknik analisis penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan, variabel bebasnya gaya kepemimpinan dan motivasi. Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.
3. Mengutip Egi P, dkk (2019) dalam penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat DPRD kabupaten Indramayu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif dengan teknik analisis data menggunakan analisis korelasi berganda. Variabel yang diukur dalam penelitian ini yaitu variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompensasi dan gaya kepemimpinan. Hasil penelitiannya yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh

searahdan positif terhadap kinerja karyawan di Sekretariat DPRD kabupaten Indramayu. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

4. Mengutip Sihaloho dan Siregar (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. Teknis analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS. Variabel yang diukur dalam penelitian ini yaitu variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pengaruh lingkungan kerja. Hasil penelitiannya yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja pada PT Super Setia Sagita Medan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.
5. Mengutip Cahya, dkk (2021) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus UKM Alkijo Laundry Yogyakarta). Teknis analisis penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Variabel yang diukur dalam penelitian ini yaitu variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel bebas dalam

penelitian ini yaitu pengaruh lingkungan kerja. Hasil penelitiannya yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,002 sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alkijo Laundry Yogyakarta. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

6. Mengutip Atamimi (2021) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di SPBU Pohon Pule. Teknis analisis penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Variabel yang diukur dalam penelitian ini yaitu variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pengaruh lingkungan kerja. Hasil penelitiannya yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SPBU Pohon Pule. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.
7. Mengutip Kusmiyatun dan Sonny (2021) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo Jakarta Selatan. Teknis analisis penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Variabel yang

diukur dalam penelitian ini yaitu variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pengaruh lingkungan kerja. Hasil penelitiannya yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Resindo Jakarta Selatan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

8. Mengutip Balau, dkk (2021) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Pure Foods International Bitung. Teknis analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Variabel yang diukur dalam penelitian ini yaitu variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pengaruh budaya organisasi. Hasil penelitiannya yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Pure Foods International Bitung. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.
9. Mengutip Riyantini (2021) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh keahlian pengguna, kesesuaian tugas dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi (SIA) Studi empiris pada BPR se-kecamatan Mengwi, Badung. Teknis analisis

penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi. Variabel yang diukur dalam penelitian ini yaitu variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pengaruh budaya organisasi. Hasil penelitiannya yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Studi empiris pada BPR se-kecamatan Mengwi, Badung. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

10. Mengutip Cahyani, dkk (2021) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi D.I Jakarta. Teknis analisis penelitian ini menggunakan metode validitas, reabilitas, regresi linear berganda, dan asumsi klasik. Variabel yang diukur dalam penelitian ini yaitu variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pengaruh budaya organisasi. Hasil penelitiannya yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi D.I Jakarta. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.