

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era yang modern ini, suatu perusahaan dituntut mempunyai mental berkompetisi sehingga mampu bertahan dalam persaingan global. Strategi agar mampu berkompetisi yaitu dengan meningkatkan kapasitas perusahaan dan SDM yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting perusahaan yang diperlukan dalam menunjang setiap kegiatan perusahaan. Keseluruhan kegiatan perusahaan bergantung pada SDM yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia menjadi penentu berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan mencapai tujuannya. Tanpa adanya SDM, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi (Putra, 2019:2919). Setiap perusahaan pastinya memiliki tujuan, baik tujuan jangka panjang maupun pendek yang ingin diraih dari kegiatan yang dilakukannya. Agar tujuan dapat tercapai, dibutuhkan pengelolaan dan perencanaan SDM yang baik.

Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan pula sebagai satu pengelolaan dan perencanaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan

tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Menurut Kaswan (2017:278) kinerja karyawan merupakan cerminan perilaku karyawan di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2018:123). Suatu perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik mampu menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan.

The Residence Seminyak Bali merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perhotelan. The Residence Seminyak Bali beralamat di Jl. Pangkung Sari No. 1, Kerobokan Kelod, Kec. Kuta, Kabupaten Badung, Bali. The Residence Seminyak Bali memiliki pilihan vila yang menawarkan pilihan sewa satu hingga lima kamar tidur yang cocok untuk semua orang, mulai dari pasangan yang berbulan madu yang menginginkan liburan romantis pribadi, hingga mereka yang mencari lokasi sempurna untuk reuni, ulang tahun, atau ulang tahun, hingga keluarga yang mencari tempat yang aman dan nyaman serta ramah untuk anak-anak. Dengan demikian, The Residence Seminyak Bali dituntut harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen atau tamu yang menginap untuk mampu bersaing secara global dengan perusahaan hotel lainnya. Pelayanan terhadap konsumen akan dapat dilakukan dengan baik apabila kinerja karyawan yang tinggi sehingga tidak mengecewakan para konsumen. Kinerja yang tinggi tentu akan dapat membawa perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Seperti kehidupan usaha yang normal dalam jangka panjang. Sebagai gambaran adanya kinerja karyawan pada The Residence Seminyak Bali berikut disampaikan tingkat absensi seperti pada table 1.1.

Tabel 1.1.
Jumlah Karyawan, Absensi dan Hari Kerja Sesungguhnya
Pada The Residence Seminyak Bali Periode Januari – Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Hari)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Persentase Tingkat Absensi
1	2	3	$4=2 \times 3$	5	$6=4-5$	$7=5/4 \times 100\%$
Januari	47	25	1175	36	1139	3,06
Februari	47	22	1034	36	998	3,48
Maret	47	23	1081	42	1039	3,89
April	47	24	1128	34	1094	3,01
Mei	47	25	1175	40	1135	3,40
Juni	47	23	1081	28	1053	2,59
Juli	47	26	1222	40	1182	3,27
Agustus	47	27	1269	38	1231	2,99
September	47	25	1175	37	1138	3,15
Oktober	47	23	1081	43	1038	3,98
November	47	23	1081	36	1045	3,33
Desember	47	25	1175	40	1135	3,40
Jumlah		291	13677	450	13227	39,57
Rata		24,25	1139,75	37	1102,25	3,30

Sumber: The Residence Seminyak Bali

Dilihat dari tabel 1.1. dapat dijelaskan tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi dari bulan Januari-Desember tahun 2021 rata-rata sebesar 3,30%. Menurut Mudiarta dalam Dwipayana (2018:29), bahwa tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya. Apabila dilihat dari tingkat persentase absensi relatif tinggi dimana di atas 3 persen yaitu 3,30%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada The Residence

Seminyak Bali kurang rajin dan agresif (berkemauan) dalam bekerja. Maka perlu perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan kembali semangat dan kemauan bekerja mereka. Selain permasalahan tingkat absensi yang tinggi, yaitu kinerja karyawan menurun terlihat pada saat karyawan melayani tamu pada saat reservasi sangat lambat dimana pada musim rame banyak tamu yang mengeluh karena pelayanan pada saat reservasi kamar sangat lamban sehingga mereka memberikan rate yang kurang baik pada pelayanan hotel. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan iklim organisasi.

Gaya kepemimpinan menjadi faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Samsuddin (2018:36) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok, menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima oleh orang lain. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan (Hidayat, 2018:143). Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat tergantung pada seorang pemimpin untuk menggerakkan para karyawan supaya pekerjaan lebih efektif dan efisien, apalagi organisasi saat ini memiliki banyak pesaing, jika suatu perusahaan atau organisasi tidak ingin tersingkir dari persaingan perlu

seorang pemimpin yang mampu menggerakkan bawahannya dan mengasah kemampuan mereka untuk kepentingan bersama.

Seorang pemimpin biasanya memperhatikan tiga hal yaitu sifat hubungannya dengan para bawahan, struktur tugas yang harus dijelaskan, dan posisi kewenangan seseorang. Keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kepemimpinannya, meliputi kemampuan dan interaksi sesama pemimpin, bawahan dan atasan. Kepemimpinan seseorang akan sangat mempengaruhi cara pengambilan keputusan dan kinerja dari suatu organisasi yang dipimpinnya. Setiap pemimpin akan memperlihatkan kepemimpinan kedalam situasi tertentu yang dapat dimunculkan lewat ucapan, sikap dan tingkah laku yang dirasakan oleh dirinya sendiri maupun oleh orang lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2022) dan Yanuar (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Haq (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2018) yang menyatakan gaya kepemimpinannya tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dilapangan mengenai gaya kepemimpinan di The Residence Seminyak Bali, dimana pimpinan masih belum optimal dalam memberikan pengarahan kepada bawahannya sehingga karyawan menjadi bingung dalam menyelesaikan pekerjaannya dan terkadang pimpinan cuek seperti datang dan pulang kantor tanpa

menyempatkan waktu untuk menanyakan kepada bawahannya hal-hal apa saja yang ingin ditanyakan serta disampaikan oleh karyawan. Hal tersebut membuat terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Novitasari (2017:25) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah dorongan seseorang karyawan untuk melakukan sesuatu dalam pekerjaannya (Uno, 2018:73). Motivasi sangat berpengaruh bagi suatu organisasi, karyawan tanpa motivasi tidak akan memberikan kemajuan yang berarti bagi organisasi. Itulah sebabnya pihak yang mengelola SDM harus dapat mencermati apakah karyawan yang ada, masih termotivasi dengan baik untuk bekerja atau sudah mengalami penurunan. Motivasi kerja karyawan akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan organisasi yang relevan dengan tujuan pribadinya (Utami, 2019). Dengan demikian pihak yang mengelola SDM dapat mengukur tingkat motivasi dari tiap-tiap karyawan, sehingga dapat diambil tindakan yang dirasa perlu sebelum terlambat. Keterlambatan dalam peningkatan motivasi kerja akan berdampak kurang produktifnya SDM yang ada, yang berakibat tidak tercapainya target organisasi.

Krisnawati (2019), membuktikan Motivasi memberikan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi tentu akan memiliki upaya yang tinggi didalam bekerja

sehingga pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan dapat mencapai target dari perusahaan. Sebaliknya karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah karena karyawan tidak terdorong untuk melakukan usaha terbaiknya didalam bekerja. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan, motivasi sangat penting diberikan pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Noor (2022), Kesuma (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Mukmin (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena mengenai motivasi kerja, yaitu motivasi yang diberikan kepada karyawan sangat rendah ditunjukkan melalui sikap tidak semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga tidak memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja dalam perusahaan sehingga konflik antar karyawan mengganggu aktivitas operasional yang berjalan. Selain itu, karyawan mengeluhkan tentang beban kerja yang berat seiring dengan musim ramai tamu menginap. Tetapi perusahaan tidak merekrut karyawan baru sedangkan gaji karyawan lama juga tidak dinaikkan sehingga karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dijalankan. Hal tersebut menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Iklim organisasi menjadi faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Lita (2017:58) iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing masing anggota dalam memandang organisasi. Iklim organisasi adalah segalanya tersedia bagi karyawan dan mempengaruhi cara karyawan melaksanakan tugas yang diberikan (Nenah, 2017:263). Oleh karena itu, iklim organisasi diperlukan untuk tempat kerja yang baik dan sehat untuk memungkinkan karyawan merasa lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka sehingga meningkatkan kinerja mereka.

Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan yang diharapkan, maka ini akan memungkinkan terciptanya ketidakpuasan kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Irwan, dkk (2022), Melvani dan Royda (2022) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Robin, dkk

(2022) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu dan Indrawati (2016) yang menyatakan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang ditemukan di The Residence Seminyak Bali mengenai iklim organisasi ditandai dengan kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan untuk kinerja yang telah dicapai oleh karyawan menyebabkan kurangnya sikap dan emosional terhadap organisasi dan tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga hal ini menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan. Sehingga pihak perusahaan perlu memperbaiki iklim organisasi agar karyawan nyaman dan betah untuk bekerja di perusahaan

Maka dari itu The Residence Seminyak Bali berkomitmen melalui kepemimpinan yang tepat, pemberian motivasi, dan iklim organisasi yang baik maka dapat menjaga agar tercipta hubungan yang harmonis dan bisa menciptakan kinerja yang baik bagi para karyawannya dan dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Melihat berbagai fenomena permasalahan yang terjadi serta inkonsistensi penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan The Residence Seminyak Bali.”**

1.2 Rumusan Masalah

Dengan dasar pemikiran pada latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Residence Seminyak Bali?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Residence Seminyak Bali?
- 3) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Residence Seminyak Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan The Residence Seminyak Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan The Residence Seminyak Bali.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan The Residence Seminyak Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta sebagai referensi bagi penelitian-penelitian yang serupa dimasa mendatang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan praktis dalam mengatasi kinerja karyawan yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan iklim organisasi dalam suatu perusahaan, sehingga nantinya diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran dalam menentukan kebijakannya khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal – Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke dalam Gunawan (2021:12) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins dalam Gunawan, 2021:12). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan serta tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan (Priasana, 2017:48). Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sedangkan, menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan ialah hasil dari pekerjaan yang sudah dilakukan berdasarkan kualitas dan kuantitas untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan (Siagian, dkk, 2017).

Dari pendapat para ahli diatas dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang karyawan untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri.

Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-Indikator Kinerja Menurut Mangkunegara (2017:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.2.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2018:189) yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

7) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

8) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.3 Gaya Kepemimpinan

2.3.1 Definisi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya (Sutrisno, 2016:213). Menurut Samsuddin (2018:36) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok, menjelaskan gagasan

sehingga dapat diterima oleh orang lain. Sedangkan menurut Rivai (2017:44) Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan (Hidayat, 2018:143). Menurut Busro (2018:226) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari pendapat para ahli diatas dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkam oleh seorang pemimpin.

2.3.2 Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan

Kepimpinan didalam melaksanakan fungsi-fungsinya, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas dapat dicapai dan sesuai dengan rencana maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Menurut Rivai (2019:41) mengemukakan gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas
- 2) Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
- 3) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang terdiri dari tiga pokok kepemimpinan, yaitu:

1) Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

2) Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai symbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat.

3) Tipe Kepemimpinan Demokrasi

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau kelompok atau organisasi.

Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreatifitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe kepemimpinan ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan didalam unit masing-masing.

2.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Umar dalam Gunawan (2021:26) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan managerial yang kokoh. Lima landasan atau indikator yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah:

a) Cara berkomunikasi.

Merupakan suatu cara yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin didalam mengkomunikasikan pekerjaan ataupun tugas yang diberikan kepada para pegawai/bawahan.

b) Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi merupakan salah satu langkah yang ditempuh seorang pemimpin agar para pegawai memiliki semangat dan kegairahan kerja, disamping itu pula memberikan bimbingan atau petunjuk secara teknis terhadap suatu pekerjaan tentang pelaksanaan tugas yang belum dimengerti pegawai.

c) Kemampuan Memimpin

Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin didalam mempengaruhi pegawai memberikan petunjuk tentang pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang baik dan menyenangkan

d) Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan oleh pemimpin mengenai kegiatan kegiatan yang dilakukan perusahaan akan melibatkan para bawahan sehingga dapat dipakai sebagai dasar para pegawai didalam melaksanakan tugas.

e) Kekuasaan yang positif

Sikap seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas sehari-hari memiliki wewenang didalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam suatu perusahaan.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut (Novitasari, 2017:25) mendefinikasikan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motivasi kerja pada bawahannya sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi (Bungin, 2017:129).

Sedangkan menurut Hafidzi dkk (2019 :52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat

dan bergairah jika diberikan motivasi. Bagi tiap karyawan motivasi tidak sama karena adanya perbedaan tujuan dan kebutuhan masing-masing karyawan untuk bekerja. Keberhasilan seorang pimpinan membangkitkan gairah kerja tergantung kemampuannya untuk memahami kebutuhan, emosi dan gagasan karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan seseorang karyawan untuk melakukan sesuatu dalam pekerjaannya (Uno, 2018:73).

Dari pendapat para ahli diatas dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

2.4.2 Indikator Motivasi Kerja

Mengacu pada Teori Frederick Herzberg dalam Ansory (2018:271), bahwa motivasi dipengaruhi oleh hierarki kebutuhan, maka selanjutnya diajukan sebagai indikator yang akan mengukur variabel motivasi kerja, yaitu:

1. *Achievement* (Keberhasilan Pelaksanaan)
2. *Recognition* (Pengakuan)
3. *The Work It Self* (Pekerjaan Itu Sendiri)
4. *Responsibilities* (Tanggung Jawab)
5. *Advancement* (Pengembangan)

2.4.3 Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dengan pencapaian produktivitas yang baik, untuk itu pimpinan perusahaan perlu

memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2015:116) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern sebagai berikut:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini, dengan melakukan pekerjaan apa saja.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki Keinginan untuk dapat memiliki benda sehingga dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan Seseorang mau bekerja agar mendapatkan pengakuan adanya penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
- e. Keinginan untuk berkuasa Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Ekstern

- a) Kondisi lingkungan kerja Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar perawat yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kompensasi yang memadai Sumber penghasilan utama bagi para perawat untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

- c) Supervisi yang baik Memberikan pengarahan, membimbing kerja para perawat agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan Setiap perawat akan mengorbankan yang ada pada dirinya untuk organisasi untuk mendapatkan jaminan pekerjaan. Status dan tanggung jawab Dorongan untuk memenuhi kebutuhan dalam tugas sehari-hari.
- e) Peraturan yang Fleksibel Peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para perawat untuk bekerja lebih baik.

2.5 Iklim Organisasi

2.5.1 Definisi Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah suatu konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan yang nantinya menjadi faktor pendorong keberhasilan suatu organisasi. Menurut Lita (2017:58) iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing masing anggota dalam memandang organisasi.

Sedangkan menurut Nenah (2017:263) mengemukakan pendapat bahwa iklim organisasi adalah segalanya tersedia bagi karyawan dan mempengaruhi carakaryawan melaksanakan tugas yang diberikan. Iklim organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam memproduksi barang atau

jasa. Oleh karena itu, iklim organisasi diperlukan untuk tempat kerja yang baik dan sehat untuk memungkinkan karyawan merasa lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja (Arian, 2022:35).

Iklim organisasi sering disebut sebagai lingkungan manusia dimana pekerja dalam suatu organisasi melakukan kegiatannya. Hal ini menunjuk kepada suatu bagian dari organisasi, cabang atau bahkan keseluruhan organisasi itu sendiri. Iklim tersebut tidak dapat diamati secara fisik, tidak dapat disentuh, tetapi hanya dapat dirasakan keberadaannya. Iklim organisasi disebutkan akan menunjukkan falsafah organisasi yang mencakup falsafah, tujuan, pola kepemimpinan, interaksi dalam organisasi dan lingkungan sosialnya.

Dari pendapat para ahli diatas dapat dikatakan bahwa iklim organisasi adalah suatu lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi perilaku mereka baik secara positif atau negatif pada pekerjaannya dan bentuk kerjasama karyawan untuk pencapaian tujuan bersama didalam perusahaan.

2.5.2 Indikator Iklim Organisasi

Indikator iklim organisasi menurut Kusnan (2015: 85) yaitu sebagai berikut:

a) Tanggung Jawab

Indikator dari tanggung jawab diartikan bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil karyawan di dalam perusahaan.

b) Identitas Individu dalam Organisasi

Identitas Individu dalam Organisasi diartikan karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk sama-sama disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan pada perusahaan.

c) Kehangatan antar karyawan

Kehangatan antar pegawai merupakan bagaimana interaksi antar karyawan dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan.

d) Dukungan

Dukungan diartikan sebagaimana karyawan saling membantu dan memberikan support antar karyawannya.

e) Konflik

Konflik diartikan bagaimana karyawan dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antara individu atau kelompok.

2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Strees dalam Arian (2022:36) mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu sebagai berikut:

a) Penempatan Personalia

Masalah penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan, pengalaman watak.

b) Pembinaan Hubungan Komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal. Komunikasi yang bersifat formal dapat berlangsung dalam suasana rapat atau kegiatan formal lainnya. Sedangkan komunikasi yang bersifat informal berlangsung dalam kegiatan diluar kedinasan, misalnya pada saat istirahat di luar forum formal.

c) Pendinasan dan Penyelesaian Konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi. Peran pimpinan ini yaitu membuat para personil atau pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi.

d) Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi.

e) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain-lain. Kondisi fasilitas ini sebenarnya tidak langsung mempengaruhi sehat tidaknya iklim kerja tetapi memberikan efek terhadap suasana hati pegawai yang ada di dalamnya.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.6.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2022) yang meneliti mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Perhubungan Kabupaten Gunung Mas). Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan kuantitatif dengan pengujian hipotesis menggunakan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan

dan Perhubungan Kabupaten Gunung Mas. Periode penelitian Oktober-November 2021 dan data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 70 sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan diterima; 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan diterima; 3) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja yang dapat diterima; 4) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja diterima; 5) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan diterima; 6) Motivasi kerja menjadi variabel mediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan diterima; dan 7) Motivasi kerja menjadi variabel mediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Yanuar (2022) yang meneliti mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Supply Chain PT. Sinar Meadow International Indonesia”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja karyawan Departemen Supply Chain di PT Sinar Meadow International Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif, pengumpulan data dengan cara kuesioner pada 62 karyawan di Departemen Supply Chain. Pengujian kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reabilitas. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis regresi

linier sederhana. Uji hipotesis menggunakan uji parsial(uji t), uji silmutan (uji f) dan koefisien determinasi (R^2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) gaya kepemimpinan, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (4) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dilihat dari semua indikator yang dinyatakan valid dan data dinyatakan reliabel. Disamping itu terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Supply Chain sebesar 73.3% dan sisanya 26,7% dipengaruhi dari faktor lain yang tidak diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Haq (2022) yang meneliti mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Makassar 1”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia di Makassar. Penelitian dilaksanakan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Makassar 1 pada bulan Maret 2022 – April 2022. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan teknik sampling jenuh dan diperoleh sebanyak 60 sampel. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2018) yang meneliti mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada CV Anugerah. Penelitian menggunakan 40 sampel penelitian yang merupakan anggota dari seluruh populasi. Data penelitian diperoleh dengan instrument kuesioner. Data hasil penelitian dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian yaitu 1) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja; artinya baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan. 2) Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja dengan arah positif; artinya makin tinggi Motivasi maka makin tinggi pula Kinerja karyawan. 3) Loyalitas Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja dengan arah positif; artinya makin tinggi Loyalitas kerja maka makin tinggi pula Kinerja karyawan CV Anugerah.

2.6.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) yang meneliti mengenai “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia”. Pengambilan sampel dari populasi yang berjumlah 50 orang karyawan tersebut menggunakan teknik *non probability sampling*. Berdasarkan dari hasil perhitungan

Hipotesis pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi karyawan dalam bekerja. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis kedua Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis ketiga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dilihat dari absen kehadiran yang selalu meningkat. Karena Disiplin Kerja dapat menghasilkan Kinerja Karyawan yang baik untuk membantu perusahaan mencapai produktivitas yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Mukmin (2021) yang meneliti mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel interveningnya yang dilakukan pada PT. Samxe Xiecai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

melainkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel penghubungnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Noor (2022) yang meneliti mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dan organization citizenship behavior sebagai variabel intervening. Untuk mengetahui dan menganalisis organization citizenship behavior memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Badan Pendapatan Daerah Kab. Deli Serdang yang berjumlah 55 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan membagikan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organization citizenship behavior, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organization citizenship behavior, organization citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, organization citizenship behavior dapat memediasi atau memperantai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, organization citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan organization citizenship behavior dapat memediasi atau memperantai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kesuma (2022) yang meneliti mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada BTPN Cabang Jambi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (2) Pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja; (3) Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (4) Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN). Populasi adalah 105 karyawan tetap dan data valid yang dijadikan sampel adalah 105 karyawan. Data dikumpulkan dengan metode wawancara, kuisioner dan dokumentasi, yang selanjutnya dianalisis dengan analisis deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan Partial Least

Square (PLS). Hasil penelitian didapatkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.6.3 Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu dan Indrawati (2016) yang meneliti mengenai “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Model penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana responden berjumlah 71 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hendaknya pimpinan mampu menciptakan suasana yang aman dan nyaman yang membuat terjalinnya komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai. Pimpinan sebaiknya memberikan kesempatan para pegawai dalam menangani masalah baru yang akan menambah pengalaman mereka. Instansi juga memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengikuti diklat yang akan membuat mereka semakin betah untuk bekerja di suatu organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Irwan, dkk (2022) yang meneliti mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa”. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa, dibimbing oleh Asri dan Reynilda. Jenis penelitian yang digunakan adalah paradigma kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi berjumlah 117 orang dengan penarikan sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% sehingga jumlah responden berjumlah 54 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, observasi dan studi dokumentasi. Data dan informasi yang diperoleh diolah menggunakan program SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. Hasil pengujian koefisien determinasi diketahui bahwa nilai adjusted R Square sebesar 660 atau sebesar 66% variabel kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi menjelaskan variable terikat yakni, kinerja pegawai dan selebihnya 44% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kemampuan, disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa.

Penelitian yang dilakukan oleh Melvani dan Royda (2022) yang meneliti mengenai “Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui indikator-indikator komunikasi dan iklim organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis yang berjumlah 170 karyawan dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling yang menghasilkan sampel sebanyak 103 karyawan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif komunikasi dan iklim organisasi terhadap kinerja secara simultan dan parsial.

Penelitian yang dilakukan oleh Robin, dkk (2022) yang meneliti mengenai “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Anugerah Bahari Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dengan kuesioner. Kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum pengumpulan data penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil
		GK	MK	IO	KK	
1	Gunawan (2022), Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas	√			√	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Yanuar (2022), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Supply Chain PT. Sinar Meadow International Indonesia	√	√		√	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	Haq (2022), Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Makassar 1	√	√		√	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Nugroho (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan	√			√	Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja
5	Hidayat (2021), Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia		√		√	Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
6	Mukmin (2021), Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	√	√		√	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan
7	Jufrizen dan Noor (2022), Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior		√	√	√	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Kesuma (2022), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada BTPN Cabang Jambi		√		√	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

9	Pasaribu dan Indrawati (2016), Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali			√	√	Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
10	Irwan, dkk (2022), Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa	√	√	√	√	Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
11	Melvani dan Royda (2022), Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis			√	√	Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja
12	Robin, dkk (2022), Analisis Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Anugerah Bahari Medan			√	√	Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Keterangan:

GK = Gaya Kepemimpinan

MK = Motivasi Kerja

IO = Iklim Organisasi

KK = Kinerja Karyawan

