

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Kepemimpinan

2.1.1.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah proses kegiatan seseorang dalam mengarahkan, menuntun, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan suatu kegiatan supaya dicapai hasil yang diharapkan. Oleh sebab itu pemimpin dalam sebuah organisasi sangat penting karena peranannya akan sangat berpengaruh pada karyawan. (Sutrisno, 2020)

Kepemimpinan merupakan sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin mempengaruhi karyawannya untuk menjalankan kegiatan perusahaan dan mencapai tujuan organisasi dengan baik. (Hidayat, 2020)

Kepemimpinan adalah kegiatan dan seni mempengaruhi orang lain supaya mampu bekerjasama dan berdasarkan kepercayaannya membimbing orang lain dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan ini hanya bisa dilakukan seorang pemimpin. Pemimpin ialah orang yang memiliki kemampuan memimpin sekelompok orang merubah pendirian atau pemikiran orang lain tanpa mempertanyakan alasannya. (Baharuddin & Salam, 2020)

Kepemimpinan dalam sebuah perusahaan akan sangat berperan penting bagi kinerja karyawan di perusahaan karena kepemimpinan itu dapat mempengaruhi para

bawahannya yaitu karyawan, jadi pemimpin dalam perusahaan akan menjadi tolak ukur bagi karyawan dalam bekerja. Bila pemimpin di perusahaan dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerjasama dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan, maka pemimpin tersebut telah menjalankan kepemimpinannya dengan baik, sebaliknya jika tidak mampu mempengaruhi karyawannya untuk bekerja sama maka kepemimpinannya tidak berjalan dengan lancar.

2.1.1.2 Fungsi Kepemimpinan

Pemimpin yang dikatakan efektif itu tergantung pada tiga daerah kebutuhan yaitu kebutuhan memelihara tim, kesamaan tugas dan kebutuhan individu dalam kelompok tercantum pada fungsi kepemimpinan yang berada didalam perusahaan.

Fungsi kepemimpinan menurut (Wijono, 2018), yaitu:

1. Fungsi tugas (*Task Function*):
 - a. Menggapai target dalam aktivitas berkelompok
 - b. Menjelaskan tugas berkelompok
 - c. Menyalurkan tugas
 - d. Merancang pekerjaan
 - e. Memeriksa dan mengontrol kualitas kinerja
 - f. Mengevaluasi peningkatan
 - g. Penugasan dan bertanggungjawab
2. Fungsi tim (*Team Functions*):
 - a. Membangun moral dan semangat dalam kelompok
 - b. Kelompok berpadu menjadi sebuah unit kerja
 - c. Menetapkan standar kedisiplinan dan menjaganya

- d. Melakukan pelatihan kelompok
 - e. Cara berkomunikasi kelompok
3. Fungsi individual (*Individual Functions*):
- a. Menghubungkan anggota kelompok melalui keperluan pribadi
 - b. Mengelola permasalahan pribadi
 - c. Mengelola konflik yang terjadi pada kelompok maupun individu;
 - d. Melakukan pelatihan individu

2.1.1.3 Ciri Kepemimpinan

Menurut (Afandi, 2018) kepemimpinan memiliki beberapa ciri, yaitu:

1. Motivasi. Pemimpin memberikan dan memberi motivasi yang tinggi dalam bekerja.
2. Bersedia memimpin. Pemimpin harus berhasrat besar dalam memengaruhi, mengarahkan dan memimpin orang lain.
3. Jujur dan integritas. Seorang pemimpin yang jujur dan bertanggung jawab dapat menjalin komunikasi yang baik supaya saling mempercayai anggotanya
4. Kepercayaan diri. karyawan dan anggota dapat melihat kepercayaan diri pemimpinnya dan tidak meragukan pimpinannya.
5. Kecerdasan. Pemimpin harus pandai dalam mencari, menganalisa, serta menyimpulkan berbagai informasi dalam jumlah yang banyak, dan seorang pemimpin juga harus bisa membangun visi, menyelesaikan masalah, dan membuat keputusan yang tepat sesuai tujuan perusahaan.

6. Pengetahuan tentang pekerjaan. Seorang pemimpin yang baik harus bisa memahami masalah yang terdapat di industri, permasalahan teknis serta memiliki ilmu pengetahuan yang tinggi tentang perusahaan yang dipimpin.

2.1.1.4 Pendekatan Teori Kepemimpinan

Terdapat tiga pendekatan teori kepemimpinan secara garis besar menurut (Sutrisno, 2020) yaitu:

1. Pendekatan Teori Sifat: Pendekatan ini menjelaskan bahwa pemimpin merupakan seorang yang dilahirkan, sebab mempunyai karakteristik seorang pemimpin. Pandangan teoretis ini juga tidak memungkiri bahwa tidak semua sifat kepemimpinan itu lahir, juga dapat diperoleh dari pendidikan dan pengalaman seorang pemimpin. Dalam teori ini disebutkan juga sifat yang biasanya ada pada seorang pemimpin, baik fisik ataupun mental dan karakter yang akan berpengaruh pada sifat seperti fisik, psikologis dan kepribadian serta intelektualitas yang dimiliki pemimpin.
2. Pendekatan Teori Perilaku: dijelaskan bahwa kepemimpinan ialah hubungan seorang pemimpin dengan anggotanya, pada interaksinya, anggotanya yang menganalisa lalu berpandangan apakah dengan kepemimpinan tersebut dapat diterima atau menolaknya. Dua penyesuaian dalam teori ini, yaitu pemimpin berfokus menyelesaikan tugas dan pemimpin yang mengutamakan membangun hubungan manusiawi antar anggota.
3. Pendekatan Teori Situasi: Menjelaskan bahwa kepemimpinan berhubungan dengan kebutuhan dan situasi lingkungannya. Menurut teori ini pemimpin mengetahui kebutuhan dan situasi perusahaan agar mampu menjadi pemimpin

yang lebih baik untuk perusahaan. Pemimpin yang baik mampu mempengaruhi motivasi anggotanya dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.1.5 Indikator Kepemimpinan

Berikut lima indikator dalam mengukur kepemimpinan menurut (Afandi, 2018) yaitu:

1. Memiliki keterampilan dalam berkomunikasi

Seorang pemimpin dalam perusahaan harus memiliki keterampilan dalam berkomunikasi kepada seluruh anggotanya supaya tujuan perusahaan tercapai.

2. Memiliki kejujuran

Seorang pemimpin harus jujur kepada para anggotanya agar dalam melakukan pekerjaan anggotanya dapat mempercayai pimpinannya.

3. Kematangan spiritual, sosial, dan fisik

Seorang pemimpin sudah harus bisa mengendalikan berbagai macam masalah dengan pemikiran yang sehat dan objektif agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

4. Dapat menunjukkan keteladanannya

Perbuatan atau perilaku seorang pemimpin akan dilihat oleh seluruh anggotanya, oleh sebab itu pemimpin seharusnya menjadi teladan yang baik bagi anggotanya.

5. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif

Seorang pemimpin harus bisa menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dengan cara yang kreatif karena tidak semua masalah penyelesaiannya akan sama dengan masalah sebelumnya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dikatakan tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika karyawan merasa aman dan mendukung karyawan menyelesaikan pekerjaannya maka bisa dikatakan lingkungan kerja sudah baik. Emosi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, bila karyawan nyaman dengan lingkungan kerjanya, karyawan tersebut akan betah untuk bekerja dan mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu dan membantu karyawan berprestasi untuk perusahaan. Lingkungan kerja ini contohnya seperti hubungan dalam pekerjaan yang terbentuk diantara karyawan dan bagaimana hubungan karyawan kepada atasannya dan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. (Komarudin, 2018)

Lingkungan kerja merupakan semua hal yang berada dilingkungan kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan atasan. Misalnya seperti kebersihan lingkungan, suhu udara, keamanan tempat bekerja, penerangan, dan lainnya. Lingkungan kerja dapat mendukung karyawan dalam beraktivitas dengan baik, sehat, dan nyaman guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. (Ardianti et al., 2018a)

Lingkungan kerja berperan penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan membuat karyawan nyaman untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Kesimpulannya lingkungan kerja ialah semua yang berada disekitar karyawan pada saat melakukan pekerjaan rutinitas agar mampu meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitasnya.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Pada penelitian (Lestary & Harmon, 2017) menyebutkan dua jenis lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik: adalah wujud nyata pada tempat kerja karyawan yang mempengaruhi kinerja, kenyamanan, dan kesehatan karyawan secara langsung ataupun tidak langsung. Perusahaan seharusnya mampu menyediakan kebutuhan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Lingkungan Kerja Non-Fisik: keadaan disekitar karyawan dalam bentuk keharmonisan dimana adanya hubungan dan komunikasi antar karyawan baik dengan atasan (vertikal) ataupun sesama karyawan (horizontal). Dalam penentuan apakah karyawan itu bisa bekerja sama dengan baik dengan atasan ataupun dengan rekan kerjanya ditentukan oleh suasana lingkungan kerja non-fisik. Akan sulit untuk bekerja sama apabila terjadi perselisihan antar karyawan, dan tujuan perusahaan juga akan terhambat.

2.1.2.3 Permasalahan Lingkungan Kerja

Dalam penelitian (Lestary & Harmon, 2017) disebutkan terdapat tujuh permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja, yaitu:

1. Pencahayaan atau penerangan. Merupakan suatu hal yang penting dalam melakukan pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja yang memiliki pencahayaan yang kurang baik atau bahkan tidak menyesuaikan merupakan penyebab utama buruknya kualitas dan efisiensi kerja. Perusahaan seharusnya memperhatikan

pencahayaannya ditempat kerja agar tidak berlebihan yang bisa menyebabkan kesilauan, pencahayaan merata akan membantu karyawan dalam bekerja.

2. Suhu udara: Merupakan faktor dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Suhu memegang sebuah peranan penting dalam lingkungan kerja, karena suhu udara di lingkungan bekerja mampu memengaruhi suhu tubuh karyawan sedangkan tubuh karyawan secara individual pasti berusaha menjaga suhu tubuh yang ideal, dan secara tidak langsung dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Jika suhu udara ini tidak diperhatikan karyawan bisa tidak nyaman dalam bekerja dan dapat menyebabkan pekerjaannya menjadi terhambat.
3. Kelembaban udara: Kelembaban merupakan persentase kadar air yang terdapat dalam udara yang dipengaruhi oleh stabilitas suhu udara ditempat bekerja, hal ini dapat mempengaruhi kondisi fisik karyawan apabila kelembaban tidak terjaga.
4. Sirkulasi udara: Yakni sebuah hal yang harus diperhatikan perusahaan karena karyawan perusahaan pasti menghabiskan sebagian besar waktunya didalam area kerjanya. Kondisi fisik karyawan dipengaruhi oleh sirkulasi udara karena dalam sebuah ruangan memerlukan sirkulasi udara, jika dalam ruangan kerja tidak sebanding dengan luas ruangan kerja maka karyawan akan merasa lebih sesak karena ruangan yang sempit dengan jumlah karyawan yang cukup banyak.
5. Tingkat kebisingan: Jika ada suara yang bising dilingkungan kerja bisa membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan dapat membahayakan

kesehatan.. Didalam lingkungan kerja karyawan jika tingkat kebisingannya terlalu kuat bisa menjadikan karyawan menjadi tidak fokus dalam pekerjaannya, maka bisa membuat pekerjaannya menjadi tertunda.

6. Hubungan Karyawan dengan Atasan: Dalam melaksanakan aktivitasnya karyawan dipengaruhi oleh sikap atasan kepada bawahannya. Jika atasan mampu bersahabat, dengan saling menghargai dan menghormati akan terjalin hubungan yang baik dan berdampak untuk mencapai tujuan perusahaan.
7. Hubungan kerja antar karyawan: Bagi karyawan yang bekerja dengan kelompok, jika terdapat konflik antar karyawan bisa membuat hubungan kerja menjadi tidak kondusif dan motivasi kerja karyawan menurun.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) dan (Lestary & Harmon, 2017), indikator yang digunakan dalam mengukur lingkungan kerja, yaitu:

1. Pencahayaan

Pencahayaan yang dimaksud adalah lampu penerangan di tempat bekerja. Pencahayaan harus diperhatikan untuk menjaga kenyamanan dan membantu pekerjaan karyawan.

2. Pewarnaan

Pewarnaan seperti tata warna dan dekorasi yang berada dilingkungan kerja, bisa menjadikan karyawan lebih betah dan termotivasi saat bekerja.

3. Suara bising

Suara yang ditimbulkan karena suatu aktivitas tertentu dapat mengganggu konsentrasi karyawan yang bekerja dan membuat karyawan tidak nyaman.

4. Udara:

Untuk menjaga stabilitas kerja karyawan dan menjaga kesehatannya diperlukan sirkulasi udara yang lancar dan udara yang bersih agar dapat menunjangnya.

5. Hubungan Karyawan dengan Atasan

Dalam melaksanakan aktivitasnya karyawan dipengaruhi oleh sikap atasan kepada bawahannya. Jika atasan mampu bersahabat, dengan saling menghargai dan menghormati akan terjalin hubungan yang baik dan berdampak untuk mencapai tujuan perusahaan.

6. Hubungan kerja antar karyawan

Bagi karyawan yang bekerja secara kelompok, jika terdapat konflik antar karyawan bisa membuat hubungan kerja menjadi tidak kondusif dan semangat kerja karyawan akan menurun.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Definisi Komunikasi

Pada penelitian (Rialmi & Morsen, 2020) menyebutkan komunikasi ialah perpindahan gagasan dan pemahaman seseorang yang berbentuk ide maupun informasi dari seseorang ke pihak lainnya. Berdasarkan pengertian diatas kesimpulannya, komunikasi adalah proses informasi itu disampaikan yang berasal dari pemberi pesan ke penerima pesan guna mendapatkan pengertian.

Komunikasi menjadi salah satu interaksi yang penting pada kehidupan sosial dalam bermasyarakat, sebab banyak kegiatan manusia membutuhkan komunikasi. Jadi jika ada dua orang yang terlihat sedang berkomunikasi, makna

komunikasi akan tercapai apabila terdapat kesamaan mengenai makna yang dibahas dalam komunikasi tersebut (Retno Japanis Permatasari, 2019).

Komunikasi menjadi hal yang penting dalam perusahaan. Komunikasi pada perusahaan berupa bagaimana penyampaian informasi, gagasan para anggota perusahaan secara bersama agar tercapainya tujuan yang ditetapkan. Komunikasi terjadi dengan tujuan mendapat pengertian yang sama antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. (Vemmi Kesuma Dewi, 2021)

Dalam penelitian (Hayati & Susetyo, 2020) Komunikasi didefinisikan sebagai pertukaran gagasan dari individu melalui simbol, sinyal-sinyal, ataupun tindakan dan perilaku. Dengan komunikasi secara efektif mampu membuat para anggota bekerjasama dengan baik. Terdapat dua metode komunikasi untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Pertama, komunikasi koordinatif, ialah komunikasi yang memiliki fungsi mempersatukan divisi-divisi dalam perusahaan. Kedua, komunikasi interaktif, pertukaran informasi secara terus menerus, penukaran gagasan atau perilaku yang digunakan sebagai dasar penyesuaian antar divisi dalam perusahaan maupun diluar perusahaan.

Peran komunikasi dalam perusahaan mempunyai fungsi yang sangat penting, sebab komunikasi memiliki peran dalam pertukaran informasi bagi setiap orang yang berada dalam perusahaan tersebut. Bila peranan komunikasi ini tidak diperhatikan, maka banyak permasalahan yang timbul diantara karyawan maupun pimpinan dengan bawahannya dalam menjalankan perusahaan tersebut.

2.1.3.2 Fungsi Komunikasi

Menurut (Afandi, 2018: 48) secara umum komunikasi dilakukan dengan fungsi merubah perilaku, pandangan, tingkah laku, dan sosial. Tujuan komunikasi secara rincinya, sebagai berikut:

1. Sebagai seseorang yang menyampaikan pesan, kita harus bisa menyampaikan pesan kepada penerima pesan dengan jelas dan tepat agar mampu mengikuti yang dimaksud oleh penyampai pesan agar yang disampaikan dapat dimengerti.
2. Memahami orang yang menyampaikan pesan dengan memahami jelas gagasan masyarakat mengenai yang diinginkannya dan tidak berkomunikasi dengan kemauannya pribadi dengan tujuan untuk mencapai tujuan bersama.
3. Agar orang lain menerima pendapat, kita bisa menggunakan pendekatan yang lebih halus dan memaksakan kehendak orang lain.
4. Dengan berkomunikasi kita bisa melakukan kegiatan dengan orang lain dalam rangka bekerja sama mencapai tujuan.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Pada penelitian (Sutarno et al., 2019) menyebutkan dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

1. Pihak Komunikator/*Sender*
 - a. Kemampuan yang dimiliki komunikator dalam menyampaikan informasi, ide, berita, dan pesan berupa penguasaan penyampaian pemikiran secara tertulis dan secara langsung.

- b. Sikap komunikator pada saat menyampaikan pesan ataupun informasi harus bisa meyakinkan penerima pesan dengan informasi yang diberikan.
 - c. Pengetahuan komunikator, komunikator memiliki pengetahuan yang baik dan memahami pesan yang ingin disampaikan maka pesan akan menjadi jelas dan mudah diterima oleh penerima pesan tersebut.
 - d. Media apa yang akan dipakai oleh komunikator juga harus bisa membuat penerima pesan dapat mempermudah untuk penerimaan pesan dengan baik.
2. Pihak Penerima pesan/*Receiver*
- a. Kemampuan penerima pesan dalam membaca dan mendengar akan sangat penting dalam proses penerimaan informasi yang diberikan.
 - b. Sikap penerima pesan sangat mempengaruhi efektivitas berkomunikasi, karena jika pihak penerima pesan berprasangka buruk bahkan meremehkan pemberi pesan tersebut, maka komunikasi tidak akan berjalan dengan baik.
 - c. Pengetahuan penerima pesan akan berpengaruh dalam proses penyampaian ide atau respon yang akan diberikan pada saat informasi diterima.
 - d. Media saluran komunikasi yang digunakan penerima pesan berupa alat indera yang berfungsi dengan baik akan menentukan pesan yang disampaikan dapat diterima.

2.1.3.4 Indikator Komunikasi

Menurut (Afandi, 2018 : 64) indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi, yaitu:

1. Dimensi Penyampaian Tugas

- a. Bijaksana: sebagai seseorang yang menyampaikan pesan harus bijaksana dalam cara menyampaikan pesannya agar penerima pesan dapat menerima pesan dengan baik.
- b. Kesopanan: seorang penyampai pesan harus bisa memberikan informasi dengan sopan agar tidak menyinggung perasaan penerima pesan.
- c. Pemilihan kata yang tepat: pemilihan kata juga harus diperhatikan dalam penyampaian pesan agar dapat dengan mudah dimengerti oleh penerima pesan.

2. Dimensi Umpan Balik

- a. Penerimaan pesan
- b. Penerimaan informasi tugas
- c. Penerimaan kepastian tugas

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Dalam penelitian (Sutarno et al., 2019) kinerja karyawan didefinisikan *output* kerja berupa kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan pada saat mengerjakan pekerjaannya dengan tanggung jawab.

Kinerja merupakan alat pengukur prestasi seorang karyawan dalam menjalankan strategi perusahaan, bisa dalam bentuk mencapai target perusahaan atau dengan menunjukkan kemampuan agar bisa dinilai relevan dengan perusahaan (Afandi, 2018)

Dalam penelitian (Rialmi & Morsen, 2020) kinerja karyawan diartikan hasil kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja dapat berupa

bagaimana kuantitas atau kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja karyawan menjadi faktor yang penting bagi perusahaan karena sebab sesuatu yang berhubungan dengan perusahaan dijalankan oleh karyawan itu sendiri. Jika kinerja karyawan di perusahaan tidak maksimal akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan tersebut, dan membuat perusahaan menjadi kalah dalam persaingan dengan perusahaan kompetitor.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Metta & Saputra, 2021) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Keahlian karyawan berupa bakat yang dimiliki karyawan, minat dan dorongan dalam bekerja, dan faktor kepribadian setiap karyawan
2. Pemberian motivasi dalam bekerja, etika dalam bekerja, tingkat kehadiran karyawan, dan pemberian tugas yang jelas.
3. Dukungan organisasi meliputi pelatihan dan pengembangan karyawan dalam perusahaan bisa meningkatkan keahlian karyawan yang akan berdampak pada kinerjanya.
4. Peralatan dan teknologi yang digunakan perusahaan apakah sudah menunjang bagi karyawan dalam bekerja atau tidak.
5. Standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan bagi setiap karyawan agar menjadi patokan dalam standar kinerja yang baik.
6. Manajemen menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebab dari pihak manajemen inilah segala keputusan diberikan kepada karyawan.

2.1.4.3 Kriteria-kriteria Kinerja Karyawan

Berdasarkan pendapat (Afandi, 2018), tiga dasar standar perilaku kinerja yaitu:

1. Standar kepribadian berfokus pada sifat pribadi pada karyawan. Kesetiaan, keahlian, kemampuan komunikasi, dan kemampuan memimpin merupakan faktor yang biasanya dinilai pada saat mengevaluasi.
2. Standar perilaku berdasarkan perilaku dan cara karyawan mengerjakan pekerjaan. Standar ini sangat penting pada pekerjaan secara berkelompok.
3. Standar perilaku berdasarkan hasil, dalam bentuk meningkatkan produktivitas dan persaingan. Standar ini berpusat pada sesuatu yang dicapai dan diproduksi.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Afandi, 2018) yaitu:

1. Terdapat tiga dimensi hasil kerja, yaitu: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi pelaksanaan tugas pekerjaan yang diberikan
2. Terdapat tiga dimensi perilaku kerja, yaitu: disiplin dalam bekerja, inisiatif dalam bekerja, dan ketelitian dalam bekerja.
3. Tiga dimensi sifat pribadi, yaitu: kepemimpinan yang dimiliki karyawan, kejujuran yang dimiliki karyawan, dan kreativitas karyawan dalam bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelilian, peneliti mencari penelitian terdahulu yang berhubungan pada penelitian ini. Penelitian terdahulu yang dijadikan referensi adalah:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	(Baharuddin & Salam, 2020)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Niaga Bangun Persada Di Jakarta (Sinta)	Analisis Linier Berganda	Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Bangun Persada Di Jakarta
2	(Febriyani & Siagian, 2020)	Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati di Kota Batam	Analisis Linier Berganda	Kepemimpinan dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati
3	(Komarudin, 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok (Sinta)	Analisis Kuantitatif	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Depok
4	(Sutarno et al., 2019)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abad (G.Scholar)	Analisis Koefisien Determinas	Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai CV. Bintang Jaya Abad
5	(Rialmi & Morsen, 2020)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal	Metode Deskriptif Asosiatif	Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Utama

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
		Abadi (G.Scholar)		Metal Abadi
6	(Retno Japanis Permatasari, 2019)	Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang (Sinta)	Metode Analisis Deskriptif	Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hokben Alam Sutera Tangerang
7	(Nariah, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK OCBC NISP, TBK Cabang Bintaro (Doaj)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK OCBC NISP, TBK Cabang Bintaro

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan gambaran bagaimana variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat yang akan di teliti.

2.3.1 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Arianto, 2018) menyebutkan adanya masalah dalam kepemimpinan dalam perusahaan terhadap karyawannya seperti hubungan yang kurang harmonis antara atasan dan bawahannya, pemberian tugas kerja yang tidak sesuai dengan posisi karyawan tersebut dinilai terlalu banyak yang diberikan oleh pihak atasannya, dan adanya penurunan kinerja karyawan yang dinilai dari target yang tidak dapat dicapai oleh karyawan tersebut. Hasil dari penelitian

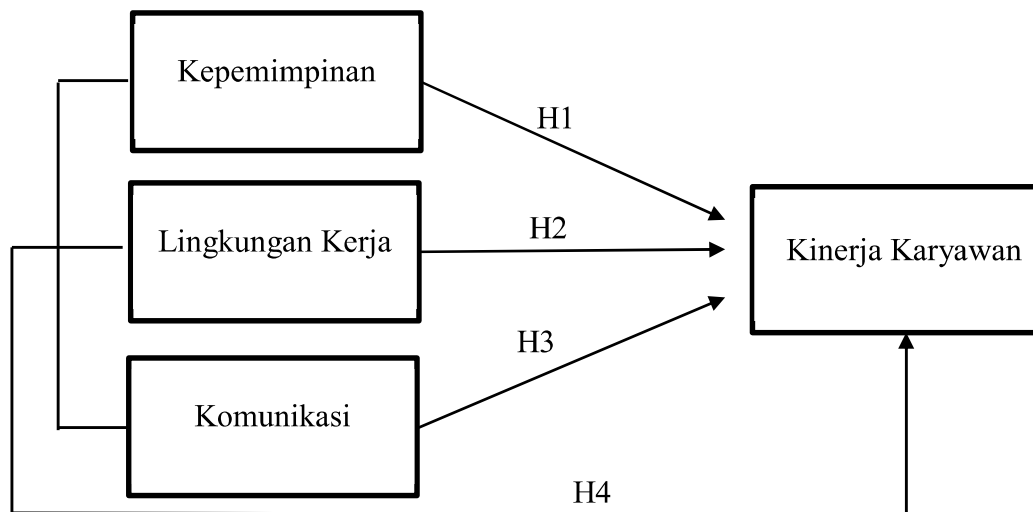
menjelaskan variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian (Komarudin, 2018) menyebutkan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang ada dalam perusahaan yang diteliti seperti kurangnya fasilitas perlengkapan yang diberikan berupa pendingin udara yang masih kurang dingin, kurangnya ventilasi udara yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja, dan jika hubungan karyawan kurang harmonis juga menyebabkan lingkungan kerja tidak nyaman. Oleh karena itu hasil penelitian ini menjelaskan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian (Metta & Saputra, 2021) menyebutkan bahwa terdapat beberapa permasalahan dalam komunikasi di perusahaan yang diteliti seperti komunikasi karyawan yang masih kurang baik yang menyebabkan terhambatnya kinerja perusahaan tersebut, dan tidak sesuainya informasi yang diberikan atasan pada karyawan yang menyebabkan kesalahpahaman pekerjaannya. Dengan demikian hasil dari penelitian ini menjelaskan variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai dugaan sementara dari teori yang relevan dan pengumpulan data yang belum terbukti. Hipotesis yang dirumuskan berdasarkan pada rumusan masalah, yaitu:

H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.

H3: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.

H4: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.