

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Manusia tidak akan terlepas dari keadaan apapun yang berkaitan dengan manusia dan lingkungan. Manusia akan selalu berusaha untuk dapat beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan baru. Sama halnya dengan pekerjaan, manusia juga memiliki lingkungan kerja yang akan menjadi tempat dalam menyelesaikan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Krinandi & Agung Saputra, 2020:16).

Lingkungan kerja merupakan tempat yang disediakan oleh perusahaan yang digunakan oleh karyawan untuk bekerja di sekitar tempat kerja dalam melakukan pekerjaan setiap harinya (June & Siagian, 2020:410). Lingkungan kerja adalah kategori yang luas yang mencakup kondisi fisik, pekerjaan karakteristik pekerjaan, ciri-ciri organisasi (budaya, sejarah), dan aspek-aspek lain dari organisasi seperti kondisi pasar tenaga kerja lokal, industri, dan hubungan rumah tangga-tenaga kerja.

Lingkungan teknis mengacu pada peralatan, perlengkapan, infrastruktur teknologi dan elemen fisik atau teknis lainnya di tempat kerja (Adrian Putra Ariussanto, Jiwa Husada Tarigam, Br Sitepu, & Kumar Singh, 2020:3). Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan pengertian dari lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan kegiatan operasional atau produktifitasnya dalam mencapai target atau tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Advent Subangun, 2020:21) adapun yang menjadi indikator dari lingkungan kerja yaitu :

1. Penerangan

Penerangan pada lingkungan kerja yang dimaksud adalah suatu cahaya atau sinar yang masuk ke dalam ruang kerja karyawan. Penerangan yang baik akan menghasilkan kondisi kerja yang nyaman.

2. Pertukaran udara (suhu udara)

Lingkungan kerja yang memiliki sirkulasi udara yang baik tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin akan menjadi tempat bekerja yang nyaman untuk karyawan.

3. Suara (kebisingan)

Suara atau kebisingan yang terjadi pada lingkungan kerja merupakan tingkat kepekaan karyawan yang dapat memberi pengaruh terhadap aktivitasnya.

4. Keamanan

Keamanan adalah kondisi yang harus dimiliki di setiap lingkungan kerja agar karyawan bisa melakukan kegiatannya dengan rasa tenang dan aman.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerja serta bantuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Dwi Stiawan et al., 2023:744). Kompensasi merupakan pendapatan yang diberikan kepada perusahaan baik itu berupa langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan (Sirajuddin, 2023:167).

Kompensasi dapat dideskripsikan sebagai semua perangkat dari keuntungan yang diberikan organisasi kepada pekerja dengan prosedur dan mekanisme yang berlaku dimana keuntungan tersebut dapat diberikan (Adi Wibowo & Fitriyani, 2022:78). Kompensasi merupakan sesuatu yang diperoleh karyawan dari perusahaan atas jasa yang disumbangkan kepada pekerjaannya yang menurut karyawan telah berkompensasi akan tenaga dan pengetahuan yang dimiliki (Sulistia & Bilah Tumanggor, 2021:120).

Kompensasi diberikan kepada karyawan dengan perhitungan yang didasari oleh evaluasi selama periode pekerjaan dan melihat hasil dari pekerjaan yang ditangani agar pemberian kompensasi dapat dilakukan secara adil dan layak (Advent Subangun, 2020:12). Pengertian kompensasi dapat disimpulkan sebagai suatu imbalan atau keuntungan yang diperoleh oleh karyawan dari perusahaan sebagai bentuk imbalan atas jasa dan kontribusinya.

2.1.2.2 Indikator Kompensasi

Menurut (Waskito & Rachmawati Putri, 2021:114) indikator-indikator kompensasi merupakan sebagai berikut :

1. Gaji

Gaji merupakan pendapatan yang diperoleh karyawan sebagai bentuk imbalan yang diterima setiap bulannya.

2. Tunjangan

Tunjangan merupakan benefit yang diterima oleh karyawan yang menjadi bagian dari komponen gaji dimana pemberian tunjangan ini untuk memenuhi kebutuhan khusus seperti tunjangan keluarga, transportasi dan makan.

3. Insentif

Insentif merupakan benefit tambahan atau bonus yang diterima karyawan atas prestasi kerjanya dalam memenuhi dan melebihi target yang ditetapkan.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan taktik atau cara yang dimiliki seorang pemimpin dalam berperilaku untuk mengajak dan mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Aslam Syam Yunus, Nurman, & Wardhana Haeruddin, 2023:167). Seorang pemimpin yang selalu berusaha dalam menyesuaikan dirinya dengan apapun situasi dan kondisi organisasi serta mampu fleksibel dalam menempatkan sifat-sifat bawahannya dan lingkungan kerja (Kamil, Hafidzi, Zen, Aditty Alamsyah, Tonda, & Oktarina, 2023:991). Gaya kepemimpinan merupakan suatu interaksi yang terjadi antara dua orang atau lebih di sebuah kelompok organisasi yang dimana melibatkan suatu penataan atau

terstruktur situasi persepsi dengan para anggota yang ada di dalam organisasi (Setyawan & Bagasworo, 2022:32).

Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di mana para pemimpin mencari dan mengatur pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin adalah orang yang mendelegasikan atau mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Adrian Putra Ariussanto et al., 2020:2). Gaya kepemimpinan merupakan bagaimana seseorang memiliki kecakapan dalam mempengaruhi orang lain atau bawahannya sehingga mereka dapat melakukan apa yang diperintahkan dan tujuan perusahaan dapat dicapai (Astuti Utami, 2020:15).

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan pengertian dari gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bagaimana mengelola dan mengatur anggotanya agar dapat mencapai tujuan bersama.

2.1.3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Setyawan & Bagasworo, 2022:32), indikator gaya kepemimpinan yaitu:

1. Pemimpin yang dapat memberi inspirasi

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu dalam mempengaruhi and memotivasi orang lain, dimana pemimpin dijadikan panutan dalam kinerjanya.

2. Berkomunikasi dengan fleksibel

Berkomunikasi dengan fleksibel memiliki makna bahwa komunikasi dapat dilakukan yang disesuaikan dengan kondisi atau situasi dengan kebutuhan yang berbeda-beda.

3. Mampu menyelesaikan masalah

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi baik itu masalah individu atau kelompok. Memiliki ketrampilan dalam berpikir kritis, analisis, dan keputusan yang strategis.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi atas pencapaian yang dilakukan oleh karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan atau beban yang sudah diberikan (Sirajuddin, 2023:168). Kinerja karyawan merupakan sebuah implementasi dari perencanaan pekerjaan yang telah disusun dan dilakukan oleh sumber daya manusia dengan kompetensi, motivasi, kepentingan dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan (Astuti, 2023:83).

Suatu kinerja organisasi bergantung kepada kinerja individu yang memberikan keberhasilan atas kinerja organisasi, dimana tujuan organisasi dapat tercapai apabila tersalurkan kinerja yang positif dari karyawannya (Kamil, Hafidzi et al., 2023:991). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang memiliki kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai sesuai dengan beban kerja yang ditanggung (Nur Safitri, 2022:16). Kinerja karyawan merupakan sekumpulan dari proses kerja yang menggambarkan sejauh mana hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan yang bertanggung jawab dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan (Amalia, Suci Siagian, 2021:721).

Dari penjabaran diatas maka kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai bentuk hasil penyelesaian beban kerja yang memiliki kualitas dan kuantitas yang telah mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Setyawan & Bagasworo, 2022:32), kinerja karyawan memiliki indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja dapat dijelaskan sebagai bentuk gambaran dari jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.

2. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan dalam bekerja sama merupakan hal utama dalam bekerja dengan berkelompok karena berinteraksi dengan orang-orang yang berkontribusi dalam mencapai tujuan yang sama.

3. Ketepatan waktu bekerja

Ketepatan waktu bekerja merupakan aspek penting dalam kinerja sumber daya manusia di perusahaan karena berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan beban kerja dengan tepat waktu atau sesuai dengan waktu yang ditentukan.

4. Kualitas kerja

Kualitas kerja berarti suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi dari suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan.

5. Pencapaian tujuan atau target kerja

Pencapaian tujuan atau target kerja merupakan proses yang melibatkan tim yang bertugas untuk mencapai tujuan organisasi bersama-sama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang memiliki variabel-variabel berhubungan dengan penelitian ini, yaitu :

Menurut (Sugiono & Dharma Persada, 2023:1792) pada penelitiannya yang berjudul “*The Effect Of Compensation, Staffing Status, And Leadership Style On Employee Performance Through Job Satisfaction*” menghasilkan penemuan yaitu : terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi, Status Kepegawaian, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Pengawas Pemilihan Umum Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, status kepegawaian, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi DKI Jakarta dengan menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 104 sampel.

Menurut (Adrian Putra Ariussanto et al., 2020:1) pada penelitiannya yang berjudul “*Leadership Style, Employee Engagement, and Work Environment to Employee Performance in Manufacturing Companies*” menghasilkan penemuan yaitu : bahwa gaya kepemimpinan memiliki signifikan terhadap keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja. Keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 50 sampel.

Menurut (Aslam Syam Yunus et al., 2023:1) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Hijau Binalestari”. Pada penelitian tersebut memperoleh hasil dimana variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kencana Hijau Binalestari dengan positif dan signifikan, variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kencana Hijau Binalestari secara positif dan signifikan dan variabel lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kencana Hijau Binalestari secara negatif dan signifikan, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Hijau Binalestari dengan menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 40 sampel.

Menurut (Dwi Stiawan et al., 2023:741) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pia Manalagi Kota Probolinggo”. Pada penelitian tersebut memperoleh hasil dimana variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan secara parsial dan simultan diantara variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi dengan menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 35 sampel.

Menurut (Kamil, Hafidzi et al., 2023:994) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (*Literatur Review*

Manajemen Sumber Daya Manusia)” menghasilkan penemuannya yaitu : terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi yang berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening dengan menggunakan metode kualitatif.

Menurut (Setyawan & Bagasworo, 2022:31) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Serta Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank X Area Jakarta Selatan)” menghasilkan penemuannya yaitu : gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kompensasi keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja di PT Bank X Area Jakarta Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menganalisis kinerja karyawan tetap di Bank X Area Jakarta Selatan dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) yang melibatkan 100 sampel.

Menurut (Tanjung, Wahyu Nurcahyani, & Hasibuan, 2021:193) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes” menghasilkan penemuannya yaitu : gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Lamoist Layer Cakes dengan menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 65 sampel.

Menurut (Setiawan & Hanali, 2023:6) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Perusahaan BUMN di Masa Pemulihan COVID-19” menghasilkan penemuannya yaitu : bahwa pada karyawan perkebunan di perusahaan BUMN, memiliki pengaruh antara stress bagi produktivitas kerja terhadap karyawan maka secara umum dapat dilihat bahwa apabila tingkat stress rendah maka dapat meningkatkan kinerja dan perubahan yang baik bagi produktivitas perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari stress kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan perkebunan perusahaan BUMN di masa pemulihan Covid dengan menggunakan metode kualitatif.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| N O | NAMA PENELITI | JUDUL PENELITIAN | METODE PENELITIAN | HASIL DARI PENELITIAN |
|----------------|---------------------------------------|--|------------------------------|---|
| 1. | (Sugiono & Dharma Persada, 2023:1801) | <i>The Effect Of Compensation, Staffing Status, And Leadership Style On Employee Performance</i> | Metode Kuantitatif | Hasil penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan |

| | | | | |
|----|--|---|--------------------|--|
| | SINTA 2 | <i>Through Job Satisfaction</i> | | terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | (Adrian Putra Ariussanto et al., 2020:7) DOAJ | <i>Leadership Style, Employee Engagement, and Work Environment to Employee Performance in Manufacturing Companies</i> | Metode Kuantitatif | Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan tidak secara langsung mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. tetapi melalui faktor lain, seperti <i>employee engagement</i> dan lingkungan kerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. |
| 3. | (Aslam Syam Yunus et al., 2023:179) | Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Hijau Binalestari | Metode Kuantitatif | Hasil dimana variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kencana Hijau Binalestari dengan positif dan signifikan, variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kencana Hijau Binalestari secara positif dan signifikan dan variabel lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kencana Hijau Binalestari secara negatif dan signifikan, |
| 4. | (Dwi Stiawan et al., 2023:749) | Pengaruh Lingkungan Kerja Gaya Kepemimpinan | Metode Kuantitatif | Pada penelitian tersebut memperoleh hasil dimana variabel kinerja karyawan |

| | | | | |
|----|-----------------------------------|---|---|---|
| | | Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pia Manalagi Kota Probolinggo | | dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi. |
| 5. | (Kamil, Hafidzi et al., 2023:990) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia) | Metode Kualitatif | Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi yang berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan |
| 6. | (Setyawan & Bagasworo, 2022:36) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Serta Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada PT Bank X Area Jakarta Selatan) | Metode analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) | Hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan tidak sebagaimana hasil penelitian sebelumnya. variabel lingkungan kerja tidak menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. sementara itu, variabel kompensasi finansial terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. |

| | | | | |
|----|-----------------------------|---|--------------------|--|
| 7. | (Tanjung et al., 2021:208) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes | Metode Kuantitatif | Hasil penelitian yaitu gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lamoist Layer Cakes, Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lamoist Layer Cakes. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lamoist Layer Cakes. |
| 8. | (Setiawan & Hanali, 2023:6) | Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Perusahaan BUMN di Masa Pemulihan COVID-19 | Metode Kualitatif | Hasil penelitiannya adalah pada karyawan perkebunan di perusahaan BUMN, memiliki pengaruh antara stress bagi produktivitas kerja terhadap karyawan maka secara umum dapat dilihat bahwa apabila tingkat stress rendah maka dapat meningkatkan kinerja dan perubahan yang baik bagi produktivitas perusahaan |

Sumber : Peneliti, 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Peneliti melakukan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan dan 1 variabel terikat adalah

kinerja karyawan. Penelitian ini berfokus terhadap pengaruh dari variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu :

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh (Dwi Stiawan et al., 2023:749) dan (Tanjung et al., 2021:208) menyatakan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh (Aslam Syam Yunus et al., 2023:179) dan (Kamil, Hafidzi et al., 2023:990) menyatakan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

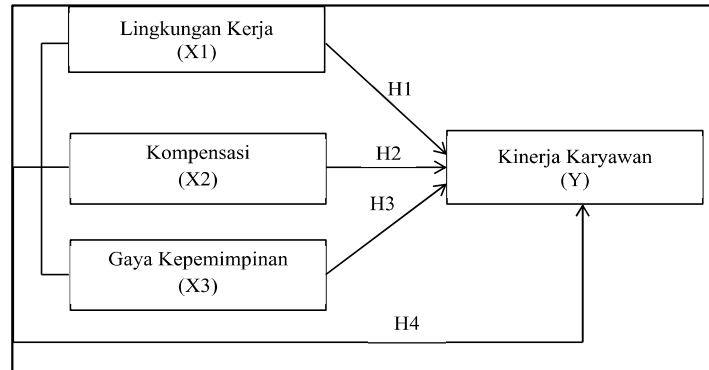
2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh (Tanjung et al., 2021:208) dan (Kamil, Hafidzi et al., 2023:990) menyatakan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh (Aslam Syam Yunus et al., 2023:179) dan (Tanjung et al., 2021:208) menyatakan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan secara bersamaan antara variabel lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Peneliti, 2024

2.5 Hipotesis

Berikut ini adalah hipotesis yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Datam Jaya Abadi.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Datam Jaya Abadi.

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Datam Jaya Abadi.

H4 : Lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Datam Jaya Abadi.