

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Kinerja adalah sebuah hasil yang dicapai karyawan kepada sebuah organisasi dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. kinerja dengan sendirinya dapat dipelajari pada tingkat organisasi, tim dan individu. kinerja yang paling umum diukur untuk kinerja individu. Dalam hal ini, kinerja hampir selalu tergantung pada identifikasi yang menggambarkan bagaimana tindakan hari ini dapat mempengaruhi hasil di masa depan. Oleh karena itu, pengukuran kinerja menjadi indikator penting hanya jika organisasi telah memperoleh pengetahuan dan penguasaan hubungan sebab akibat. Untuk memperoleh hasil ini dimasa depan. Istilah kinerja harus digunakan untuk mewakili jumlah semua proses yang mengarah ke masa depan atau yang akan datang.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh

karyawannya, oleh karena itu kinerja individu dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan. Menurut Lubis, Hermanto, dan Edison, (2019:26) "kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Dari batasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Moehariono, (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala, (2013:604) kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Jadi dapat disimpulkan Kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Sutrisno, (2014:9) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

b) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu

c) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

d) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti, (2014:198) “Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi.

Menurut Afandi, (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Sedangkan Menurut Kasmir, (2016:208-210), indikator kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkat di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja semakin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitaas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam selesaikan pekerjaan. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali kerja dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar pribadi Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan

mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut sebagai agar agar tidak melebihi yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai keberhasilan diperlukan indikator yang mendukung terhadap kinerja karyawan. Indikator yang saya ambil dalam kasus ini yaitu meneurut kasmir. Indikator ini berperan penting dalam penerapan kinerja pegawai apakah akan berlangsung secara maksimal atau masih ada kekurangan dalam pelaksanaannya di PT. Wahana Bermuda Nusnatara.

B. Kepemimpinan

1. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut dengan sukarela mau melaksanakan kegiatan bersama untuk mencapai tujuan. Seseorang bekerja memberikan waktu dan

tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja. Menurut George R. Terry dalam Sedarmayanti, (2017:273) menjelaskan “kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”. Sedangkan menurut Taryaman, (2016:7) secara umum dapat dikatakan bahwa "Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Menurut Sutrisno, (2014:213) "Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan".

2. Teori Kepemimpinan

Terdapat banyak teori kepemimpinan yang telah ditulis oleh beberapa peneliti sebelumnya. Namun, teori kepemimpinan di modifikasi meliputi *trait-factor theory*, *leadership style theory*, *leadership skill theory*, *situational leadership theory*, *contingency theory*, *path-goal theory*, *leader member exchange theory* dan *transformational leadership theory*. Teori-teori ini memiliki karakteristik masing-masing

Menurut Ann Gilley dalam Suryadana, (2015:95) adalah sebagai berikut:

a) *Trait-Factor Theory*

Teori ini didasarkan pada sifat faktor yang difokuskan pada penemuan Gaya yang universal yang cocok untuk semua situasi.

b) *Leadership Style Theory*

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

c) *Leadership Skill Theory*

Pendekatan mengambil keputusan berpusat pada kepemimpinan. Pendekatan keterampilan menunjukkan bahwa pengetahuan dan pengetahuan tertentu yang diperlukan untuk memimpin secara efektif.

d) *Situational Leadership Theory*

Teori ini mengembangkan pendekatan kepemimpinan menekankan bahwa seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan adaptif yang mixed mendelegasikan, mendukung melatih, dan mengarahkan sesuai keadaan.

e) *Contingency Theory*

Istilah “kontingensi” digunakan untuk mencerminkan seberapa baik gaya pemimpin sesuai konteks. Teori kontingensi menggambarkan situasi baik kepemimpinan tugas termotivasi.

f) Path-Goal Theory

Path-Goal theory menggunakan penelitian tentang motivasi untuk mendapatkan tujuan organisasi yang dicapai. Tujuan dari Path-Goal Theory adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan berfokus pada motivasi.

g) Leader Member Exchange (LMX) Theory

Teori LMX menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses yang berpusat pada interaksi antara pemimpin dan pengikut hubungan antara keduanya adalah berpusat pada kepemimpinan.

h) Transformational Leadership Theory

Kepemimpinan transformasi melibatkan nilai nilai, etika dan tujuan jangka panjang. Hal ini melibatkan memperlakukan bawahan sebagai “manusia penuh” dan dimasukan kepemimpinan karismatik dan visioner.

3. Tipe Kepemimpinan

Dalam struktur organisasi, apabila tipe kepemimpinan perusahaan yang diterapkan sesuai dengan kondisi sekaligus target yang hendak dicapai, maka bisa mendorong seluruh elemen di dalam perusahaan untuk mengalami pertumbuhan ke arah yang lebih baik. menurut Hidayat dan Kohar, (2018:144) yaitu Gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaanya adalah sebagai berikut:

1) Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga dia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur.

Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

2) Tipe Kendali Bebas (*Laissez Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

3) Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan

bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

4) Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

5) Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik adalah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan system perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.

Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

6) Tipe Pseudo- Demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran- sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar samar.

7) Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat

4. Indikator Kepemimpinan

Indikator – indikator kepemimpinan menurut Kartono, (2013:189)

diantaranya:

a) Kemampuan analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

b) Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

c) Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

d) Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahan.

e) Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin

Sedangkan Menurut Soekarso dan Putong, (2015:45) menyatakan bahwa indikator dari kepemimpinan ada tiga, yaitu:

a) Pengaruh

1. Hubungan baik antara atasan dan bawahan.
2. Pemimpin memberikan contoh yang baik dalam mematuhi peraturan perusahaan.

b) Legitimasi

1. Pemimpin dapat mendelegasikan berwenang dengan baik.

c) Tujuan

1. tanggung jawab terhadap tugas
2. Pemberian Bimbingan, Arahan, dan dorongan kepada karyawan.
3. Berikan kebebasan bagi karyawan untuk memberikan pendapat

Dari beberapa indikator di atas yang akan saya masukan untuk operasional variabel dan pengukuran yaitu menurut kasmir. Karena indikator tersebut berkaitan dengan permasalahan yang ada di PT. Wahana Bermuda Nusantara.

C. Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Menurut Kasmir, (2018:192) menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja dapat

berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja”. Kalimat di atas memiliki arti, lingkungan kerja adalah suasana di sekitar tempat kerja yang berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2011:2) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok” Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan Kinerja karyawan. Sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja akan menimbulkan kinerja turun dan berdampak pada penurunan Kinerja karyawan itu sendiri.

Lingkungan kerja secara umum merupakan lingkungan dimana pekerja melaksanakan tugas pekerjaannya yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik meliputi: pengelolaan gedung atau tata ruang kerja, penerangan, temperature, kebersihan, kebisingan, suara, fasilitas kerja, keamanan, kenyamanan dan lain sebagainya yang berupa fisik. Sedangkan

lingkungan non fisik meliputi: suasana kerja, hubungan dengan sesama karyawan, hubungan dengan pimpinan, juga organisasi karyawan.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian, (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian, (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing masing.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

D. Penelitian Terdahulu

Dalam mendukung penulisan ini, maka penulis mengumpulkan referensi penelitian terdahulu yang sesuai dengan judul peneliti yang tertera di tabel 1.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Adhita. M. D dan Indah. H. (Jurnal: Jurnal Magisma) Vol.6 No.1 Tahun 2018 ISSN 2337-778X	Analisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Marthani	Persamaan regresi berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, dan Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	Yulinda dan Rozzyana. (Jurnal: <i>Journal of Applied Managerial Accounting</i>) Vol.2 No.1 Tahun 2018 ISSN 2548-9917	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan analisis data yaitu regresi berganda.	Hasil yang diperoleh variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
3	Elizabeth (Libby) J. Sander, Arran Caza, Peter J. Jordan Bond. (Jurnal: <i>Journal of Building and Environment</i>) Vol.148 No.11 Tahun 2018 ISSN 0360-1323	Psychological perceptions matter: Developing the reactions to the physical work environment scale	Factor analysis uses inter-item correlations	Reactions provide the link between concrete features of the environment and employee behavior; they can explain how features such as equipment, color scheme and office layout may influence behavior and performance.
4	Fahmi Kamal dan Emil Zahara Abdillah. (Jurnal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan) Vol.12 No.2 Tahun 2019 ISSN 1978-2586	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus : PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta)	Metode kuantitatif	Menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja.
5	Joanna Carlislea, Ramudu Bhanugopana, Brian D'Nettob. (Jurnal: <i>Journal of Business Research</i>) Vol.104 No.7 Tahun 2019 ISSN 0148-2963	Enhancing task performance through effective training: The mediating role of work environment and moderating effect of non-mandatory training	<ul style="list-style-type: none"> ● Scale reliability and validity ● Common method variance and non-response bias Endogeneity	Results show that there are significant relationships between training effectiveness and work environment, training effectiveness and task performance, and work environment and task performance.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
6	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi. (Jurnal: Jurnal Penelitian IPTEKS) Vol.4 No.1 Tahun 2019 P-ISSN 2459-9921 E-ISSN 2528-0570	Pengaruh Motivasi, Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R2.	Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar
7	Ramya Inggita Manikottama, Lukman M Baga, dan Aida Vitayala S Hubeis. (Jurnal: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis) Vol.5 No.2 Tahun 2019 ISSN 2528-5149 E-ISSN 2460-7819	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Satu Visi Edukasi	SEM (Structural Equation Model).	Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap variabel bebas yaitu kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Roni Fadli. (Jurnal: Jurnal Semarak) Vol.2 No.2 Tahun 2019 P-ISSN 2615-6849 E-ISSN 2622-3686	Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo	Metode penelitian kuantitatif	Berdasarkan hasil uji hipotesis dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
9	Jan Gerard Hoendervanger, Nico W. Van Yperenb, Mark P. Mobacha, Casper J. Albers Hanze. (Jurnal: <i>Journal of Enviromental Psychology</i>) Vol.65 No.8 Tahun 2019 ISSN 0272-4944	Perceived fit in activity-based work Environments and its impact on satisfaction and performance	An ordinal probit regression model	These findings imply that the potential benefits of ABW environments in terms of satisfaction and performance may be achieved only when workers actually experience a fit between activities, work settings, and personal characteristics.
10	Gita Dea, Ocky Sundari, dan Johnson Dongoran. (Jurnal: <i>Internasional Journal of Social Science and Business</i>) Vol.4 No.1 Tahun 2020 P-ISSN 2614-6533 E-ISSN 2549-6409	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga	Regresi linier berganda	Variabel disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	Soulthan S. Batubara. (Jurnal: <i>Jurnal Pendidikan Akuntansi</i>) Vol.3 No.1 Tahun 2020 E-ISSN 2620-5866	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Perdagangan PT INALUM (Persero)	Uji statistik regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero).

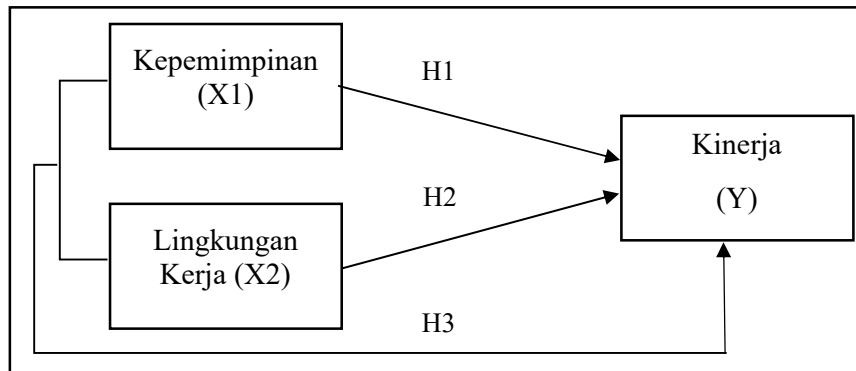
No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
12	Zackharia Rialmi. (Jurnal: Jurnal Madani) Vol.3 No.1 Tahun 2020 ISSN 2615-1995 E-ISSN 2615-0654	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Inter Supra Jakarta	Metode kuantitatif dengan penggunaan data primer dan sekunder,	Gaya kepemimpinan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y.)
13	Nahason Sitohang. (Jurnal: <i>International Journal of Research-Granthaalayah</i>) Vol.8 No.2 Tahun 2020 ISSN 2350-0530(O) ISSN- 2394-3629(P)	Effect of Work Environment to Employee Performance in PT. Abadi Motor Indonesia	Method used in this study is qualitative	This means that the work environment contributes to employee performance
14	Farida Saleem, Yingying Zhang Zhang2, Gopinath, and Ahmad Adeel. (Jurnal: <i>SAGE</i>) Vol.10 No.1 Tahun 2020 ISSN 2158-2440	Impact of Servant Leadership on Performance: The Mediating Role of Affective and Cognitive Trust	Hierarchical linear model (HLM)	These findings reveal the relevance of affective trust as the underlying mechanism which mediates and deciphers servant leadership into positive individual performance.
15	Magito. (Jurnal: <i>Dinasti International Journal of Management</i>) Vol.2 No.1 Tahun 2020 E-ISSN 2686-522X P-ISSN 2686-5211	The Effect of Compensation and Work Environment to Employee Performance of PT ASS	Statistical analysis in the form of multiple Linear Regression tests	The results of this study indicate partially compensation variables on employee performance and influence partially with work environment variables and influence on employee performance

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
16	Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani Ekowati dan Hilda Vironika. (Jurnal: <i>Bisnis dan Manajemen</i>) Vol.13 No.1 Tahun 2020 ISSN 2549-7790	Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline	Were analyzed by using Path Analysis	environment affects employee performance, and work discipline mediates the effect of the work environment on employee Performance
17	Ratna Pudyaningsiha, Joes Dwihartoa dan Muhammad Tahajjudi Ghifarya. (Jurnal: <i>Management Science Letters</i>) Vol.10 No.7 Tahun 2020 ISSN 3735-3740	The role of work satisfaction as a mediation leadership on employee performance	Analysis technique in this research uses path analysis	analysis shows that leadership influenced job satisfaction and employee performance
18	Peder Wolkoff, Kenichi Azuma, Paolo Carrer. (Jurnal: <i>International Journal of Hygiene and Environmental Health</i>) Vol.233 No.2 Tahun 2021 ISSN 1438-4639	Health, work performance, and risk of infection in office-like environments: The role of indoor temperature, air humidity, and ventilation	own collections, reviews, and by online literature database searches across major electronic databases, including PubMed and Google Scholar, and J-Dream III, in the last five years by use of dedicated key-words for the search	Clearly, the influence of the indoor air humidity should be explored and the potential benefit on work performance jointly with the temperature and different ventilation scenario and different odor characteristics.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
19	Junaidi Amanda Pasaribu. (Jurnal: <i>Journal of Management</i>) Vol.2 No.1 Tahun 2021 E-ISSN 2746-9417	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah	Persamaan Regresi linier	kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
20	Phuong V. Nguyen, Hien Thi Ngoc Huynh, Long Nguyen Hai Lam, Toan Bao Le, Nghi Hong Xuan Nguyen. (Jurnal: <i>Heliyon</i>) Vol.7 No.6 Tahun 2021 ISSN 2405-8440	The impact of entrepreneurial leadership on SMEs' performance: the mediating effects of organizational factors	This study uses the reflective measurement model	entrepreneurial leadership can significantly enhance a firm's entrepreneurial orientation and ultimately contribute to elevating the firm's performance

E. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengumpulkan teori-teori pendukung dan studi kepustakaan mengenai variabel-variabel yang diteliti. Menurut hasil penelitian terdahulu, diketahui bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diartikan kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan tinjauan pustaka, hasil penelitian yang relevan peneliti dapat menyusun Kerangka Berpikir sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka pemikiran

F. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2014:132) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan teori dan uraian di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ditemukan adanya peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan di PT. Wahana Bermuda Nusantara.

Berdasarkan teori penelitian terdahulu menyatakan adanya peningkatan kinerja karyawan di PT. Wahana Bermuda Nusantara melalui kepemimpinan di dukung oleh Dewi dan Handaruwati, (2018) menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan Kepemimpinan yang tepat dan dapat diterima oleh karyawan maka akan meningkat Kinerja Karyawan. Batubara, (2020) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Rialmi,

Asmalah, dan Fatimah, (2020) membuktikan Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Artinya perlu memberikan kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan kinerja di perusahaan.

H1: Ditemukan adanya peningkatan kinerja melalui kepemimpinan di PT.

Wahana Bermuda Nusantara.

2. Ditemukan adanya peningkatan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja di PT. Wahana Bermuda Nusantara.

Berdasarkan teori penelitian terdahulu menyatakan adanya peningkatan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja di PT. Wahana Bermuda Nusantara. Adha, Qomariah, dan Hafidzi, (2019) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar. Dewi dan Handaruwati, (2018) menemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, lingkungan kerja yang layak diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja yang diberikan kurang layak maka kinerja pun akan menurun. Pasaribu, (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Ditemukan adanya peningkatan kinerja melalui lingkungan kerja di

PT. Wahana Bermuda Nusantara.

3. Ditemukan adanya peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan dan lingkungan kerja di PT. Wahana Bermuda Nusantara.

Berdasarkan teori penelitian terdahulu menyatakan adanya peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan dan lingkungan kerja di PT. Wahana Bermuda Nusantara. Dewi dan Handaruwati, (2018) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan

H3 : Ditemukan adanya peningkatan kinerja melalui kepemimpinan dan lingkungan kerja di PT. Wahana Bermuda Nusantara.