

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Empiris

Kajian penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Dalam tinjauan empiris ini penulis mengemukakan hasil penelitian yang dianggap relevan dengan penelitian yang akan penulis lakukan diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Anita Tria Puspitasari¹, Elva Nuraina² dan Supri Wahyudi Utomo³ (2017) dengan judul *–Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Lawu Tirta Kabupaten Magetan)*l Pendidikan Akuntansi FKIP, Universitas PGRI Madiun. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan sejumlah 221 karyawan. jumlah sampel sebanyak 142 karyawan, penentuan sampel menggunakan rumus Slovin, dengan menggunakan teknik sampling yaitu teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, dengan melakukan wawancara, observasi, dan penyebaran koesioner pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Jenis data yang digunakan adalah data ordinal. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis dengan regresi linier berganda menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistic versi 20. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja

berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan Laliasa, Muh. Nur, Rince Tambunan (2018) dengan judul –Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara STIE Enam-Enam Kendari, Indonesia, yang terletak Jl. Bunga Kamboja No. 79 Kemaraya, Kendari, Sulawesi Tenggara 93121, Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan peran gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Sulawesi Tenggara. Responden yang dijadikan sampel sebanyak 61 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang dilanjutkan dengan wawancara mendalam. Metode analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah regresi linier berganda. Informasi kualitatif digunakan untuk menggali informasi tambahan terkait hasil pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan gaya kepemimpinan demokratis secara signifikan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan serta peningkatan motivasi kerja secara signifikan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Tomy Sun Siagian Hazmanan Khair (2018) dengan judul –Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveningl Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Jalan Denai No. 217 Medan, Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 103 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan cara penyebaran angket. Teknik analisis data

adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan masih terdapat beberapa permasalahan kepuasan kerja karyawan yang masih belum dapat mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja tersebut berupa kepuasan tentang kelayakan gaji, kepuasan tentang peluang promosi, dan kepuasan tentang hubungan kepada sesama rekan kerja. Permasalahan tersebut akan berdampak pada kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama dan komunikasi dengan rekan kerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Riska Siti Nurhaliza¹, Cece Rakhmat², Arga Sutrisna³ (2022) yang berjudul –Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya| Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Binetama Kayone Lestari Tasikmalaya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 1372 dan sampel yang diambil sebanyak 100 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode kausalitas dan pendekatan survei. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan pengujian hipotesis yaitu uji F dan uji t. Hasil penelitian berdasarkan uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Ars Nikson Sianipar, (2019) dengan judul –Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Unit Kampoeng Kopi Banaran Semarang)| Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengembangan karier secara parsial dan bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebanyak responden, tetapi

peneliti mengikuti kaidah dalam pembulatan keatas, maka dapat di temukan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara Teknik analisis data digunakan oleh peneliti adalah analisis deskripsi, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (3) pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Geby Citra Amanda, (2020) dengan judul -Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kota Pematang Siantar! Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, 3) Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Jumlah populasi guru TK dan SD adalah 34 guru. Selanjutnya semua anggota populasi dijadikan sumber data atau disebut dengan sensus, karena jumlah populasi yang sedikit dan mudah untuk diakses, Guru di Sekolah ini direkrut sebagai responden menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner kepada guru TK dan guru SD di sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kota Pematang siantar. Analisis partial lease square-structural equation modeling (pls- sem) dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS3.0 untuk menganalisis data. Hasil dari temuan penelitian ini adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Di sisi lain, stres kerja memiliki efek negatif pada komitmen organisasi. Kontribusi dari penelitian ini dapat memberikan masukan kepada manajemen sekolah ini untuk memelihara dan mengelola lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja lebih baik agar guru dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dari kinerja mereka dan memutuskan untuk tetap bekerja di sekolah yang sama dalam periode waktu yang lebih lama.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Naura Nazhifah, (2020) yang berjudul -Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Darul Inayah Bandung Baratl Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan untuk memenuhi syarat mencapai gelar sarjana pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Darul Inayah Bandung Barat. Sampling dengan tingkat kepercayaan 10% yang didapatkan 37 responden dengan data yang dikumpulkan melalui angket lingkungan kerja dan kinerja guru dengan perhitungan hipotesis yang dibantu oleh program IBM SPSS Statistic 22.. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner (angket). Analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah sebuah kegiatan mengklasifikasikan data berdasarkan masing-masing variabel penelitian dari keseluruhan responden, menyajikan data dari setiap variabel penelitian, serta menjalankan perhitungan dan menguji setiap data yang telah didapatkan dari keseluruhan responden untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Hasil perhitungan menunjukkan adanya hubungan positif atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ 0,334, adanya pengaruh yang didapat dari hasil uji regresi linear sederhana dengan persamaan regresi $Y' = 37,353 + 0,512$ dan hasil uji koefisien determinasi yang menjelaskan besaran kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja guru ialah sebesar 26,7%. terhadap kinerja guru di Yayasan Darul Inayah Bandung Barat. Sedangkan sisanya sebesar 73,3% dipengaruhi oleh hal lain atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Hendri Harliawan¹, I.G.W Murjana Yasa², Made Heny Urmila Dewi³ (2017), yang berjudul -Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Wartawan Di Provinsi Bali| Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh; (1) kompensasi dan pendidikan terhadap program kesejahteraan wartawan, (2) kompensasi, pendidikan, pengalaman kerja dan program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja, (3) pendidikan terhadap kompensasi, (4) pengaruh tidak langsung pendidikan terhadap program kesejahteraan (5) pengaruh tidak langsung kompensasi dan pendidikan terhadap produktivitas kerja, dan (6) pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja yang dimoderasi pengalaman

kerja wartawan di Provinsi Bali. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 99 sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Pada metode analisis penelitian ini, ada dua tahap analisis yang akan dilakukan, yakni Pertama, analisis SEM dengan berbasis variance atau Component based SEM, yang juga sering disebut Partial Least Square (PLS) dengan bantuan Visual software SmartPLS (Partial Least Square) versi 3.0 yang menganalisis keseluruhan model dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kompensasi dan Pendidikan berpengaruh terhadap Program Kesejahteraan Wartawan di Provinsi Bali. (2) Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Program Kesejahteraan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Wartawan di Provinsi Bali. Sementara pendidikan tidak memiliki hubungan pengaruh terhadap produktivitas kerja Wartawan di Provinsi Bali. (3) Pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kompensasi Wartawan di Provinsi Bali. (4) Pendidikan mempunyai pengaruh terhadap Program Kesejahteraan melalui Kompensasi Wartawan di Provinsi Bali. (5) Kompensasi dan Pendidikan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Program Kesejahteraan Wartawan di Provinsi Bali. (6) Pengalaman Kerja memiliki hubungan memoderasi antara hubungan pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Wartawan di Provinsi Bali Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka saran yang dapat diberikan adalah perusahaan media yang ada di Provinsi Bali hendaknya memperhatikan program kesejahteraan karyawannya.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Komang Ary Pratiwi¹, Ni Luh W.Sayang Telagawathi², Ni Luh Putu Erma Mertaningrum³, Made Putri Ariasih⁴, (2019) yang berjudul –Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Rsup Sanglah Denpasar-Balil 1 Manajemen, Universitas Hindu Indonesia, Denpasar 2 Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja 3 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Politik Wira Bhakti, Denpasar 4 Manajemen, Universitas Tabanan, Tabanan. Penelitian yang dilakukan di RSUP Sanglah Denpasar adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh program kesejahteraan karyawan dan Disiplin kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan RSUP

Sanglah Denpasar. Sampel peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel Nonprobability Sampling dengan menggunakan metode Purposive Sampling yaitu sampel yang dipilih dengan cermat sehingga relevan dengan rancangan penelitian. Metode Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang merupakan data kualitatif yang diberi skor (skoring). Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa Program Kesejahteraan Karyawan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan RSUP Sanglah Denpasar. Variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap Peningkatan produktivitas kerja adalah Variabel Disiplin Kerja.

10. Penelitian yang dilakukan oleh M Irfa'ul Aziz, (2017) yang berjudul –Pengaruh kesejahteraan terhadap peningkatan kinerja guru di Madrasah ibtidaiyah negeri (min) 15 bintangol Diajukan Kepada Faklutas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Untuk Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd). Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru di MIN 15 Bintaro. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru MIN 15 Bintaro yang berjumlah 22 orang/ responden. Pengumpulan data yang digunakan adalah dalam bentuk angket/kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Metode yang digunakan pada penelitian adalah metode kuantitatif. Berdasarkan hasil dari penelitian menyebutkan bahwa terdapat Pengaruh antara Kesejahteraan Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di MIN 15 Bintaro, Berdasarkan hasil penelitian pada uji determinasi menghasilkan output nilai di atas pada tabel (4.15), ditemukan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,489. Nilai R^2 0,489 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau $|r|$ yaitu = 0,489 atau samadengan 48,9 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kesejahteraan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) sebesar 48,9 %, dan 51,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Dapat diartikan bahwasanya tingkat kontribusi kedua variabel termasuk dalam kategori sedang.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Irmawati, Henny Welsa, Gendro Wiyono, (2021) yang berjudul —Analisa Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kesejahteraan Karyawan, Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Perusahaan Bakpia Kurnia Sari Yogyakarta)l Magister Manajemen Universitas

Sarjanawiyata Tamansiswa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel paling berpengaruh dan penting yang menyebabkan rendahnya produktifitas kerja karyawan Bakpia Kurnia Sari Yogyakarta sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan. pengambilan sampel data survei ke 56 responden yang tersebar di Yogyakarta menggunakan persamaan struktural permodelan (SEM) berdasarkan Partial Least Square (PLS). Pengumpulan data peneliti telah menguji ide ini secara empiris dalam data survei ke 56 responden yang tersebar di Yogyakarta menggunakan persamaan struktural permodelan (SEM) berdasarkan Partial Least Square (PLS). Metode yang digunakan adalah Nonprobability sampling dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktifitas kerja, kesejahteraan karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktifitas kerja, sedangkan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktifitas kerja. Selain itu variabel kepemimpinan otoriter berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja, sedangkan kesejahteraan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Anita Juliandra dan Charles Bohlen Purba, (2021) yang berjudul *The Influence Of Leadership Style, Work Environment, And Organizational Culture On The Performance Of Local Government Employees In Bogor Regency* (Anita Juliandra), Study Magister of Management, Mercu Buana University, Jakarta, Indonesia. (Charles Bohlen Purba), Study Postgraduate Lecturer, Mercu Buana University, Jakarta, Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan pengaruh simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi pada karyawan kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor. Sampel penelitian ditentukan dengan stratifikasi setiap kelas karyawan dengan jumlah 95 orang Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 95 responden dengan menggunakan skala Likert 1-5 dimana skor 1 menunjukkan tidak setuju sampai dengan skor 5 yang menunjukkan sangat setuju. Data analisis dilakukan melalui beberapa linier uji regresi dengan bantuan software SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan organisasi

budaya kinerja pegawai di Daerah Sekretariat Kabupaten Bogor. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebagian terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor. Pekerjaan lingkungan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap karyawankinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Teddy Chandra¹ & Priyono², (2016) yang berjudul *-The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya*. 1 Sekolah Bisnis, Pelita, Indonesia, 2 Jurusan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Indonesia. Korespondensi: Priyono, Jurusan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap karyawan pada kinerja. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang. Metode penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini analisis data peneliti menggunakan SPSS Statistical program komputer versi 20.0. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja juga berpengaruh berdampak pada kinerja, kepuasan kerja berdampak pada kinerja, dan gaya kepemimpinan, pekerjaan lingkungan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
14. Penelitian yang dilakukan oleh Rusli, Wibowo, Burhanuddin Tola, (2019) yang berjudul *-The Effect of Leadership Style and Welfare on The Performance of Manado Religious and Education Training Center*l. State University of Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Diklat Agama Manado. Populasi penelitian ini adalah 60 karyawan (N = 60), dan semua karyawan tersebut dijadikan sampel (n = 60) dengan tingkat kesalahan 5% (0,05). Data dikumpulkan berdasarkan kuesioner dengan skala Likert. Penelitian ini menggunakan metode Partial Last Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi langsung antara gaya kepemimpinan dan variabel kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan berpengaruh positif dan

sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini menunjukkan pentingnya peningkatan kualitas Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai di Balai Diklat Agama Manado.

15. Penelitian yang dilakukan oleh Kemal Pradana, Bomer Pasaribu, Iwan Kurniawan Subagja, (2022) yang berjudul *-The Effect Of Labor Unions and Company Management on Employee Welfare in the Mediation of the Work Environment at Pt Transportasi Jakartal*. Universitas Krisnadwipayana, Campus Unkris Jatiwaringin, PO BOX 7774/Jat CM Jakarta 13077, Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) menganalisis pengaruh serikat pekerja dan manajemen perusahaan terhadap lingkungan kerja 2) menganalisis pengaruh serikat pekerja dan manajemen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, 3) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kesejahteraan karyawan, 4) menganalisis pengaruh serikat pekerja dan manajemen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian dilakukan di PT Transport Jakarta dengan sampel penelitian sebanyak 95 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak sederhana. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh serikat pekerja dan manajemen perusahaan terhadap lingkungan kerja, 2) ada pengaruh serikat pekerja dan manajemen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, 3) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan kesejahteraan, 4) lingkungan kerja tidak berperan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. serikat pekerja dan manajemen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan di PT Transport Jakarta.

Tabel 2 1

Matrik Penelitian Terdahulu

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
1.	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN AN, KOMPENSA	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh	gaya kepemimpinan (X1) kompensasi (X2)	<ul style="list-style-type: none"> Sampel : Populasi dalam penelitian ini adalah 	Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan

	<p>SIDAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan)</p> <p>e-ISSN: 2337-9723</p> <p>Vol. 5, No. 1</p> <p>Hlm 146-160</p> <p>Madiun, Oktober 2017</p>	<p>gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan</p>	<p>lingkungan kerja (X3) disiplin kerja (Y)</p>	<p>seluruh karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan sejumlah 221 karyawan. jumlah sampel sebanyak 142 karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengumpulan data : Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, dengan melakukan wawancara, observasi, dan penyebaran koesioner • Metode analisis: Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif uji asumsi 	<p>n bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air</p>
--	--	---	---	--	--

				klasik, dan pengujian hipotesis dengan regresi linear berganda	Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan
2.	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara</p> <p>ISSN 2599-2007 (Print), ISSN 2614-140X (Online) Vol. 1 (1), Februari 2018</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan peran gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Sulawesi Tenggara.</p>	<p>Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sampel: Responden yang dijadikan sampel sebanyak 61 karyawan • Pengumpulan data : data dilakukan dengan kuesioner yang dilanjutkan dengan wawancara mendalam. • Metode analisis: Metode analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah regresi linier berganda 	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan gaya kepemimpinan demokratis</p>

					secara signifikan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan serta peningkatan motivasi kerja secara signifikan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan
3.	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</p> <p>ISSN 2623-2634</p> <p>Vol 1, No. 1</p> <p>September 2018</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening</p>	<p>Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sampel : Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 103orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. • Pengumpulan data : Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, dengan cara 	<p>berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan masih terdapat beberapa permasalahan kepuasan kerja karyawan yang masih belum dapat mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja tersebut berupa kepuasan tentang</p>

				<p>penyebaran angket</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metode analisis: Teknik analisis data adalah teknik analisis data kuantitatif dan metode statistik (PLS) 	<p>kelayakan gaji, kepuasan tentang peluang promosi, dan kepuasan tentang hubungan kepada sesama rekan kerja.</p>
4.	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya</p> <p>ISSN : 2810-0581 (online)</p> <p>Vol.1, No.11,</p> <p>Oktober 2022</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Binetama Kayone Lestari Tasikmalaya</p>	<p>Gaya Kepemimpinan (X1)</p> <p>Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sampel: Populasi dalam penelitian ini berjumlah 1372 dan sampel yang diambil sebanyak 100 responden • Pengumpulan data : Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode kausalitas dan pendekatan survei • Metode analisis: alat analisis yang 	<p>Hasil penelitian berdasarkan uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh</p>

				digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	signifikan terhadap kepuasan kerja
5.	<p>PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Unit Kampoeng Kopi Banaran Semarang) 2019</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengembangan karier secara parsial dan bersama-sama terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Gaya Kepemimpinan (X1)</p> <p>Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Pengembangan Karier (X3)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sampel : Jumlah sampel yang diambil sebanyak responden, tetapi peneliti mengikuti kaidah dalam pembulatan keatas, maka dapat di temukan jumlah sampel sebanyak 70 responden. • Pengumpulan data : data penelitian dilaksanakan melalui kuesioner dan wawancara • Metode analisis : Teknik analisis data digunakan oleh peneliti adalah analisis deskripsi analisis 	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (3) pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>

				regresi linear berganda, uji t, dan uji F.	
6.	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kota Pematang Siantar</p> <p>ISSN: 1979-5408</p> <p>Vol. 13 No. 1</p> <p>Juni 2020</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:</p> <p>1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi,</p> <p>2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi,</p> <p>3) Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>Kepuasan Kerja (X2)</p> <p>Stres Kerja (X3)</p> <p>Komitmen Organisasi (Y)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sampel : populasi guru TK dan SD adalah 34 guru dan sampel yang di gunakan adalah sampel sensus • Pengumpulan data : Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner • Metode analisis: Analisis partial least square-structural equation modeling (pls-sem) dilakukan dengan menggunakan program Smart PLS . 	<p>Tujuan penelitian ini adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Di sisi lain, stres kerja memiliki efek negatif pada komitmen organisasi. Kontribusi dari penelitian ini dapat memberikan masukan kepada manajemen sekolah ini untuk memelihara dan mengelola lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja lebih baik agar guru dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dari</p>

					kinerja mereka
--	--	--	--	--	----------------

Sedangkan untuk riset ya

Sedangkan untuk riset yang akan dilakukan oleh peneliti saat ini adalah sebagai berikut :

- Penelitian yang dilakukan oleh Fathurrosi (2022) yang berjudul -Pengaruh Gaya Kepemimpinan Yayasan dan Lingkungan kerja terhadap Kesejahteraan Guru pada Yayasan Al Khairot Surabaya Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Narotama, Surabaya. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kesejahteraan guru di Yayasan Al khairot Kota Surabaya. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 responden karyawan (Sensus). Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Kuesioner. Metode analisis Regresi Linear Berganda alat analisis menggunakan alat SPSS.

Tabel 2 2

Penelitian Saat Ini

Judul penelitian	Unit Analisis	Variabel dan Analisis data	Hasil Penelitian
-Pengaruh Gaya Kepemimpinan Yayasan dan Lingkungan kerja terhadap Kesejahteraan Guru (Study Yayasan Al Khairot Surabaya)	Sampel : Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 responden guru. Pengumpulan data : Kuesioner	X1 : Gaya Kepmimpinan X2 : Lingkungan kerja Y : Kesejahteraan Guru Analisis data : Regresi linear	Masih akan diteliti

Fathurrosi (2022) FEB Universitas Narotama, Surabaya		berganda	
--	--	----------	--

Berdasarkan matriks penelitian terdahulu terdapat temuan kesenjangan gap research atau perbandingan kesamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini Berdasarkan hasil temuan GAP Riset tersebut peneliti mengajukan usulan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Yayasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kesejahteraan Guru (Study Yayasan Al Khairot Surabaya)**

2.2. Tinjauan Teoritis

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Pengertian Pengembangan SDM menurut Bangun (2012), Pengembangan sumber dayam manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengertian Pengembangan SDM menurut Priansa (2014:146), Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Sumber Daya Manusia memegang peran penting dalam pencapaian suatu tujuan dan juga merupakan aset tenaga kerja yang sangat berharga bagi Yayasan

2.2.2 Gaya Kepemimpinan

a) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha (2017, hlm. 49). Dengan demikian gaya kepemimpinan ini merupakan perilaku berdasarkan suatu aturan atau prinsip tertentu agar dapat digunakan untuk memimpin atau mengarahkan orang lain.

Sementara itu menurut Rivai (2014, hlm. 42) gaya kepemimpinan adalah beberapa ciri yang di tunjukkan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi tercapai. Ciri yang ditunjukkan ini tentunya

berkaitan dengan berbagai perilaku yang dapat digunakan untuk memersuasi atau memengaruhi orang lain seperti bawahan atau anggota organisasi yang berada di bawah pimpinannya.

Jika menurut Purwanto (2020, hlm. 24) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu, sehingga bawahannya mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

b) Manfaat Gaya Kepemimpinan

Beberapa manfaat dari gaya kepemimpinan antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kepercayaan diri seseorang
- 2) Memudahkan kelompok dalam mencapai tujuan
- 3) Membentuk karakter
- 4) Mengasah kemampuan mengorganisir dan berkomunikasi dengan banyak orang Meningkatkan keahlian *problem solver*.

c) Tugas-tugas Gaya Kepemimpinan

Tugas-tugas kepemimpinan cukup banyak, dalam menjalankan tugas-tugas tersebut seorang pemimpin harus bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakannya. Menurut Sutrisno, (2016) namun dalam hal ini akan diuraikan beberapa tugas-tugas penting saja, antara lain:

1. Sebagai Konselor Seorang pemimpin merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.
2. Sebagai Instruktur Seorang pemimpin pada peringkat mana pun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya.
3. Memimpin Rapat Seorang pemimpin pada tingkat mana pun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinnya. Suatu rencana yang akan

disuse biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan.

4. Mengambil Keputusan Di antara seluruh tugas yang akan disandang oleh MSDM, maka yang mungkin terberak adalah tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat di tentukan oleh keterampilan mengambil keputusan, di saat-saat amat krisis.
5. Medelegasikan Wewenang Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Sebetulnya indikator gaya kepemimpinan ini amatlah bergantung pada gaya kepemimpinan yang ingin diterapkan atau dimiliki oleh pemimpinnya sendiri. Namun demikian, secara umum menurut Kartono (2020, hlm. 34) beberapa indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut.

1. Sifat

Dalam hal ini sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin dan kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut.

2. Kebiasaan

Dalam hal ini kebiasaan memiliki pengaruh sebagai penentu perilaku seorang pemimpin yang akan menggambarkan segala tindakan yang akan dilakukan seorang pemimpin. Baik buruknya kebiasaan seorang pemimpin akan berdampak pada tindakan yang akan dibuat saat memimpin dan mempengaruhi bawahannya.

3. Kepribadian

Dalam hal ini kepribadian seseorang memimpin menentukan keberhasilannya dari sifat-sifat khas yang dimilikinya.

4. Tempramen

Dalam hal ini tempramen adalah cara khas seorang pemimpin dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Ada pemimpin yang memiliki tempramen aktif ada juga pemimpin yang memiliki tempramen tenang.

2.2.3 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja, produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan Kerja terbagi menjadi dua bagian, ada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerjanon-fisik. Lingkungan kerja fisik juga berarti keseluruhan alat dan bahan yang ada di sekitar para karyawan, serta pengaturan tata tempat yang nyaman, lingkungan yang bersih dan perukaran udara yang baik, beserta penerangan yang cukup. Sedangkan lingkungan kerja non- fisik merupakan kenyamanan dalam bekerja, kesejahteraan karawan, hubungan antar karyawan dengan pemimpin, hubungan antar sesama karyawan. Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya dengan penuh semangat sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Maryati (2014) menyebutkan banyak faktor yang memengaruhi kenyamanan kerja salah satunya bisa diciptakan melalui perencanaan lingkungan fisik kantor yang baik, dikarenakan lingkungan fisik kantor secara langsung akan bersentuhan dengan tubuh kita, melalui panca indera kemudian mengalir ke dalam hati.

Sedangkan menurut Ahyari (2014) Menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang ada disekitar pekerjaan dan bisa memberikan pengaruh kepada pekerja. Jika menurut Danang Sunyoto (2012) Pengertian lingkungan kerja yaitu semua hal yang terdapat disekitar pegawai yang bisa mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tanggung jawab.

b. Manfaat lingkungan Kerja

Adapun beberapa manfaat dari lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat. (Ishak dan Tanjung, 2013).
- 2) Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
- 3) Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karya dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
- 4) Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
- 5) Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
- 6) Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
- 7) Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas/kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.
- 8) Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.

c. Indikator Lingkungan Kerja

a. Udara dan Penerangan

Tempat kerja yang ideal sebaiknya mempunyai sirkulasi udara dan penerangan yang baik. Ruangan yang terlalu dingin atau panas dapat membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja. Penerangan yang kurang maksimal juga berisiko membuat mata Anda cepat lelah. Tanpa kedua faktor ini, sulit rasanya untuk bertahan di ruangan dalam jangka waktu yang panjang.

b. Suara

Apa pun jenis tugas yang dilakukan, suara bising yang berlangsung terus menerus dapat mengganggu konsentrasi karyawan. Perusahaan harus dapat mengendalikan sumber suara bising tersebut demi menciptakan suasana kerja yang tenang

c. Kebersihan

Tidak ada satu orang pun yang suka bekerja di lingkungan yang kotor. Kebersihan ruangan dan lingkungan kerja mutlak dipenuhi setiap perusahaan. Selain kebersihan adalah sebagian dari iman, bekerja di tempat yang bersih juga menimbulkan perasaan nyaman. Betah bekerja di kantor menjadi salah satu motivasi penting bagi karyawan agar bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.

d. Keamanan

Bekerja seharian di kantor tanpa rasa was-was juga menjadi kebutuhan mendasar. Apalagi, karyawan datang dengan kendaraan dan membawa barang-barang pribadi lainnya. Faktor keamanan lingkungan wajib diperhatikan untuk menjaga privasi masing-masing karyawan sekaligus menjaga ketertiban perusahaan. Misalnya, melalui keberadaan satpam, pemasangan CCTV, pintu dengan kunci akses, serta loker barang.

e. Hubungan kerja sesama karyawan maupun pimpinan

Hubungan kerja sesama karyawan maupun dengan pimpinan termasuk dalam indikator non-fisik. Kualitas hubungan antar karyawan yang baik dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja sekaligus kekompakan dalam internal perusahaan. Begitu juga dengan kehadiran pimpinan.

f. Tanggung jawab dan struktur kerja

Mengetahui apa saja tanggung jawab dalam bekerja akan membangun motivasi internal karyawan. Mengenal tugas-tugas yang diemban secara rinci akan mendorong kinerja karyawan di segala sisi. Begitu juga dengan struktur kerja. Jika tidak ada pembagian tugas yang jelas, karyawan akan bingung dan bimbang. Karyawan cenderung tidak semangat bekerja dan menghabiskan banyak waktu begitu saja tanpa produktif melakukan apapun.

g. Komunikasi lancar dan kerja sama tim

Dalam berbagai jenis relasi, komunikasi selalu mengambil peran terbesar untuk memastikan segala sesuatu berjalan dengan lancar. Demikian pula dalam lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif akan mempermudah kolaborasi atau kerja sama dalam satu divisi maupun lintas divisi.

2.2.3 Kesejahteraan Guru

a. Pengertian Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan karyawan didefinisikan sebagai kesehatan mental, fisik, emosional, dan ekonomi karyawan Anda secara keseluruhan. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti hubungan mereka dengan rekan kerja, keputusan yang mereka buat, dan alat serta sumber daya yang mereka akses. Jam kerja, gaji, dan keselamatan kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Meskipun akan bervariasi bagi setiap orang, kesejahteraan karyawan harus memiliki tingkat rata-rata yang memungkinkan tempat kerja menjadi produktif dan sehat. Faktor luar juga berkontribusi pada kesejahteraan karyawan. Stres seputar masalah keuangan, kesehatan, dan keluarga semuanya berperan dalam kinerja di tempat kerja.

Menurut Manullang (2015), Program kesejahteraan karyawan merupakan layanan pekerja mencakup keuntungan yang beraneka ragam yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja disamping upah dan gaji. Sedangkan menurut Loper Winartha (2006) dalam penelitiannya pada sekolah unggulan mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kinerja guru sangat dipengaruhi oleh bagaimana cara pemerintah memperhatikan kesejahteraannya.

b. Manfaat Kesejahteraan Guru

Ada banyak alasan menguntungkan bagi perusahaan untuk mendukung dan mendorong kesejahteraan karyawan di tempat kerja, termasuk:

a) Meningkatkan Produktivitas

Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang lebih sejahtera cenderung lebih produktif di tempat kerja karena mereka cukup beristirahat, berenergi dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan kemampuan terbaik. Dengan demikian, karyawan tetap fokus untuk menjaga perilaku sehat seperti olahraga, yang terbukti dapat meningkatkan kualitas tidur dan produktivitas di tempat kerja.

b) Karyawan semakin Terlibat

Ketika perusahaan menciptakan budaya yang berfokus pada kesehatan karyawan, mereka biasanya memiliki tenaga kerja yang lebih terlibat.

Tantangan penurunan berat badan, kelompok jalan kaki, dan aktivitas kesehatan lainnya membantu karyawan merasa lebih terhubung dengan perusahaan tempat mereka bekerja dan dengan rekan kerja mereka. Kegiatan-kegiatan ini membantu memperkuat hubungan yang dimiliki karyawan satu sama lain dan manajer mereka, serta dapat meningkatkan kemungkinan bahwa seorang karyawan akan tetap bekerja di perusahaan untuk waktu yang lama.

c) Mengurangi Biaya Kesehatan

Didorongnya budaya untuk menyejahterakan karyawan dapat menghasilkan penghematan terukur bagi perusahaan dalam bentuk pengurangan biaya perawatan kesehatan. Dengan meningkatkan kesehatan tenaga kerja perusahaan, karyawan tersebut cenderung jarang sakit saat bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan lebih jarang menerima perawatan medis, yang mana menghemat dana perusahaan untuk biaya perawatan kesehatan.

d) Memperkuat Kerja Sama

Ketika karyawan bekerja dengan baik sebagai bagian dari tim, mereka lebih produktif dan kualitas pekerjaan mereka juga meningkat. Mereka juga cenderung lebih kreatif, karena kerja tim umumnya menghasilkan kolaborasi yang lebih baik dan pengembangan ide yang lebih inovatif. Dengan demikian, karyawan dapat memperkuat hubungan mereka satu sama lain, mendorong satu sama lain, dan saling bertanggung jawab atas tujuan mereka. Mengambil bagian dalam kegiatan kesehatan di luar tempat kerja juga dapat membantu ikatan tim dan persahabatan, yang selanjutnya meningkatkan komunikasi dan kolaborasi di tempat kerja

c. Indikator Kesejahteraan Guru

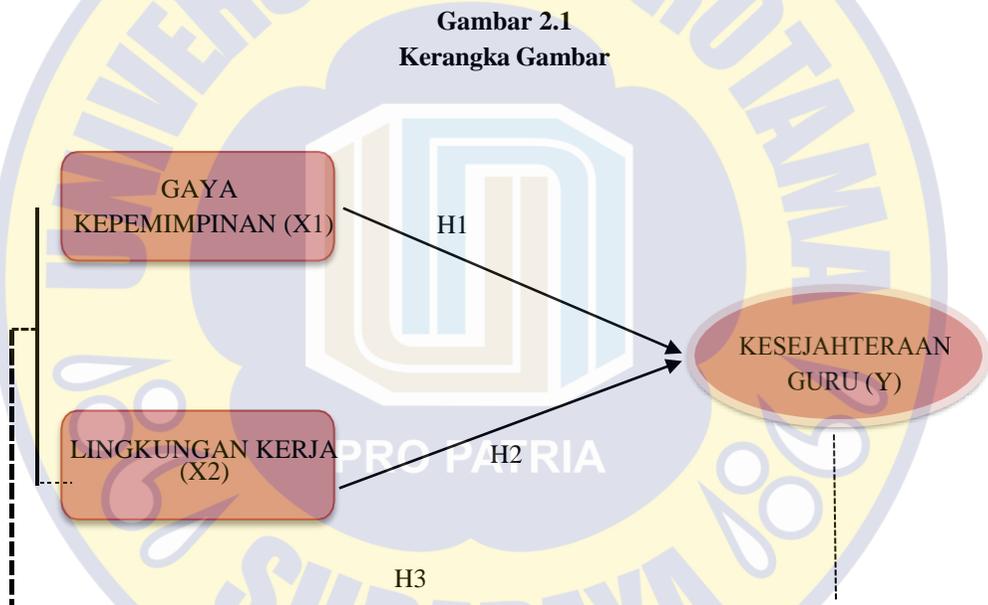
Indikator Kesejahteraan Karyawan Menurut Ahli Hasibuan sebagai berikut:

- a. Kesejahteraan yang bersifat ekonomis yaitu berupa uang antara lain uang pensiun, uang makan, uang tunjangan hari raya (THR), bonus, uang duka kematian, pakaian dinas, uang pengobatan.
- b. Kesejahteraan yang berupa fasilitas, antara lain sarana ibadah, kafetaria, olahraga, kesenian, Pendidikan atau seminar, cuti tahunan atau cuti hamil, koperasi dan toko.

- c. Kesejahteraan berupa pelayanan yaitu puskesmas atau dokter, jempukan karyawan, penitipan bayi, bantuan hokum, penasihat keuangan, asuransi dan kredit rumah.

2.3. Kerangka Berfikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian. Dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

- : Hubungan secara parsial
 - - - - - : Hubungan secara simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian,

dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018). Berdasarkan kerangka pikir yang ada maka dibuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap KesejahteraanGuru (Y)

H2 : Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap KesejahteraanGuru (Y)

H3 : Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Guru (Y)

