

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

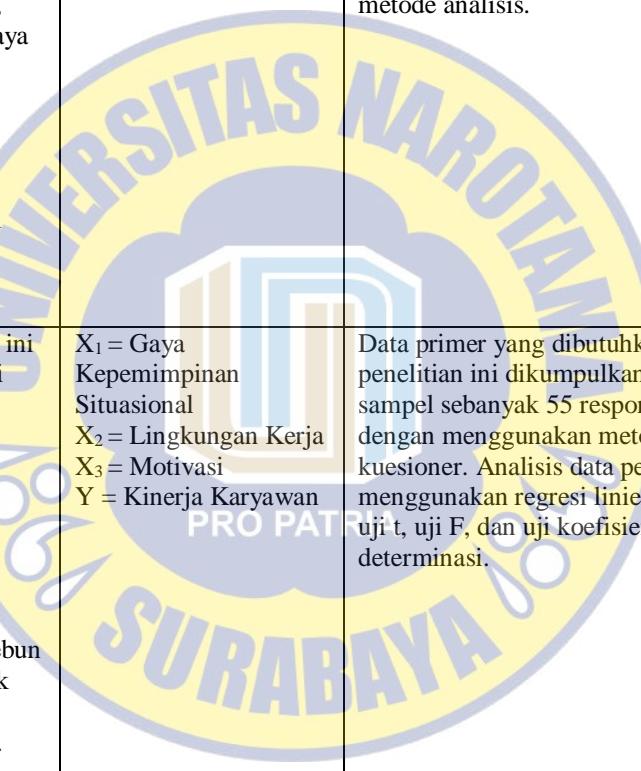
#### 2.1 Tinjauan Empiris

Penelitian ini terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai bahan referensi

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan Data, dan Meode Analisis	Hasil Penelitian
1.	<b>PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIANTRAR TOP TBK</b>  Agung Pamungkas, Yuli Arnida Pohan (2024) Jurnal Widya Volume 5, Nomor 1, bulan April 2024: halaman 620-634 P-ISSN: 2746-5411 E-ISSN: 2807-5528	Untuk mengetahui pengaruh proporsional dan simultan antara gaya kepemimpinan situasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Siantar Top Tbk.	$X_1$ = Gaya Kepemimpinan Situasional $X_2$ = Disiplin Kerja $Y$ = Kinerja Karyawan	Penelitian menggunakan metode asosiatif. Data yang dikumpulkan menggunakan data primer melalui kuesioner, dan data sekunder dari buku dan publikasi ilmiah lainnya. Terdapat 952 karyawan yang berpartisipasi. Ukuran sampel untuk survei ini adalah 91 jawaban. Sebagai alat untuk melakukan analisis data menggunakan SPSS 25.	<p>Derajat signifikansi variabel gaya kepemimpinan situasional sebesar 0,000 dan nilai t hitung variabel ini sebesar 9,857. Dapat disimpulkan bahwa <b>kinerja karyawan PT. Siantar Top Indonesia Tbk dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan situasional</b>.</p> <p>Terdapat tingkat signifikan sebesar 0,000 pada variabel disiplin kerja yang mempunyai nilai thitung sebesar 6,067. Dapat dikatakan <b>Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan</b> terhadap Kinerja Pegawai PT. Siantar Top Indonesia Tbk.</p>
2.	<b>PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL,</b>	Untuk menguji bagaimana kinerja karyawan Petro Kimia Gresik	$X_1$ = Motivasi Kerja $X_2$ = Gaya Kepemimpinan Situasional	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi adalah 150 pekerja PT. Petro Kimia Gresik. Strategi pengambilan	Hasil analisis menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan Data, dan Meode Analisis	Hasil Penelitian
	<b>PELATIHAN, KEPUASAN KARYAWAN, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PETRO KIMIA GRESIK</b>  Candra Idris Ahmad Fausi, Zulfa Irawati (2024)  SEIKO : <i>Journal of Management &amp; Business</i> Volume 7 Issue 2 (2024) Pages 724 – 744 ISSN : 2598-831X (Print) ISSN : 2598-8301 (Online)	dipengaruhi oleh motivasi, kepemimpinan situasional, pelatihan, kepuasan karyawan, dan kompetensi.	$X_3$ = Pelatihan $X_4$ = Kepuasan Karyawan $X_5$ = Kompetensi $Y$ = Kinerja Karyawan	sampel yang digunakan adalah purposive sampling dikombinasikan dengan non-probability sampling. Perhitungan Malhotra digunakan untuk menentukan ukuran sampel. Ada 150 responden dalam sampel penelitian. Data primer dari tanggapan responden terhadap kuesioner tertutup adalah jenis data penelitian yang digunakan. Dengan menggunakan perangkat lunak SMARTPLS, metode analisis data partial least squares (PLS) digunakan.	Hasil analisis menunjukkan <b>Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan nilai t-statistic sebesar 3,172 dengan besar pengaruh sebesar 0,198 dan nilai p-value sebesar 0,002. Dengan nilai t-statistic $>1,96$ dan nilai p value $<0,05$ . Hasil analisis menunjukkan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	<b>PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN HELUMO</b>	Mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan situasional mempengaruhi kinerja karyawan, bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi	$X_1$ = Gaya Kepemimpinan Situasional $X_2$ = Lingkungan Kerja $Y$ = Kinerja Karyawan	Di Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, Desa Helumo, Jl. Trans Sulawesi, Sulawesi Utara, merupakan lokasi penelitian. Sampel yang digunakan berjumlah tujuh puluh responden. Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 20, uji regresi linier berganda digunakan sebagai bagian dari	Temuan penelitian menunjukkan bahwa <b>kepemimpinan situasional secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan</b> . Nilai t sebesar $3,80 > 1,96601$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menjadi dasar untuk ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa <b>kinerja karyawan secara</b>

No	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan Data, dan Meode Analisis	Hasil Penelitian
	Susliyanti Nuhiya, Robiyati Podungge, Abd. Rahman Pakaya (2024)  JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS P- JAMBURA: Vol 7. No 1. Mei 2024 ISSN 2620-9551 E-ISSN 2622-1616	kinerja karyawan, dan bagaimana gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan adalah tujuan dari penelitian ini.		metode analisis.	positif dan signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Nilai t sebesar $7,635 > 1,96601$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menjadi dasar untuk ini.
4.	<b>PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII KEBUN TRETES NGAWI</b>  Meylani Dwi Pristanti, Suradi, Mufluk Malikun (2022)  Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Vol.20 No.1 Januari	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional, kerja lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Trebes Ngawi baik secara parsial maupun simultan.	$X_1$ = Gaya Kepemimpinan Situasional $X_2$ = Lingkungan Kerja $X_3$ = Motivasi $Y$ = Kinerja Karyawan	Data primer yang dibutuhkan untuk penelitian ini dikumpulkan dari sampel sebanyak 55 responden dengan menggunakan metode kuesioner. Analisis data penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.	Pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Trebes Ngawi, <b>kepemimpinan situasional memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan</b> . Nilai p sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05, hal ini ditunjukkan dengan hasil t-hitung $>$ t-tabel ( $2,171 > 2,008$ ). <b>Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Trebes Ngawi dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja</b> . Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai p lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung $>$ t-tabel ( $2,750 > 2,008$ ). Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Trebes Ngawi dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi.

No	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan Data, dan Meode Analisis	Hasil Penelitian
	2022 ISSN 2085-2215				
5.	<b>PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA UD ONY</b>  Didit Yantony, Jasman, Dirhamsyah, Rio Haribowo, Fitri Rezeki (2024)  KREATIF : Jurnal Ilmiah Vol. 12, No. 1, Juni 2024 ISSN : 2339 – 0689 E-ISSN : 2406-8616	Penelitian ini menguji pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan konstruksi	$X_1$ = Gaya Kepemimpinan Situasional $Z$ = Kepuasan Kerja $Y$ = Kinerja Karyawan	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis struktural dengan pendekatan partial least square (PLS), melibatkan 58 karyawan dalam populasinya. Proses analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak PLS. dimulai dengan pengujian model luar untuk menentukan hubungan antara indikator dan variabel yang diwakili. Pengujian ini mencakup tiga tes utama: validitas konvergen, validitas, dan uji reliabilitas. Selanjutnya, pengujian kelayakan model dilakukan dengan menganalisis model struktural untuk mengevaluasi pengaruh antar variabel yang terhubung. Pengujian ini mencakup analisis nilai $R^2$ untuk setiap variabel terikat, uji Goodness of Fit (GoF), dan uji Path Coefficient.	<b>Kepemimpinan Situasional</b> terhadap Kinerja Karyawan ditemukan <b>tidak adanya pengaruh yang signifikan</b> . Nilai T Statistics yang relatif rendah yaitu sebesar 0,63. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa hasil berpengaruh signifikan secara statistik.
6.	<b>PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA</b>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan	$X_1$ = Disiplin Kerja $X_2$ = Gaya Kepemimpinan Situasional $Y$ = Kinerja Karyawan	Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan dikaji berdasarkan teori yang diperoleh dari studi kepustakaan. Metode dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Populasi dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai signifikansi <b>Disiplin kerja</b> 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga diputuskan berpengaruh <b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.

No	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan Data, dan Meode Analisis	Hasil Penelitian
	<b>PT SMO DI BATAM</b> Agus Sekti Susila Atmaja, Edi Sumarya, Brigida Endah Nuraeni (2024) <i>Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen</i> , Vol. 7 No. 1 April 2024 page: 125–136 ISSN: 2301-8445 E-ISSN : 2829-4912	situasional terhadap kinerja karyawan di PT SMO.		sampel yang ditetapkan adalah karyawan PT SMO dengan jumlah 62 orang responden.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <b>Gaya kepemimpinan situasional tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi gaya kepemimpinan situasional 0,810 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ .
7.	<b>PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN WFO MASA PANDEMI</b> Anggreany Hustia (2020) <i>Jurnal Ilmu Manajemen</i> , Volume 10, issue 1 Desember, 2020, Page 81-91 e-ISSN: 2623-2081 p-ISSN: 2089-8177	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana kinerja karyawan dalam bisnis yang menggunakan kebijakan bekerja dari kantor selama epidemi COVID-19 dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.	$X_1$ = Motivasi Kerja $X_2$ = Lingkungan Kerja $X_3$ = Disiplin Kerja $Y$ = Kinerja Karyawan	Objek penelitian adalah PT. CS2 Pola Sehat Palembang. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian sebanyak 73 karyawan. Analisis regresi berganda, pengujian simultan, dan pengujian individual digunakan untuk mengukur dan menguji pendekatan analitik kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini.	Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. <b>Lingkungan kerja memiliki dampak besar pada kinerja karyawan.</b> Hitungan t lingkungan kerja adalah 3,268, yang lebih tinggi dari nilai t tabel dan didukung oleh tingkat t signifikan sebesar 0,002, yang menjelaskan mengapa nilainya kurang dari tingkat kesalahan 5% atau 0,05. <b>Disiplin kerja memiliki dampak besar pada kinerja karyawan.</b> Hitungan t disiplin kerja adalah 5,136, yang lebih tinggi dari nilai t tabel dan didukung oleh tingkat t signifikan sebesar 0,000, yang menjelaskan mengapa nilainya kurang dari tingkat kesalahan 5% atau

No	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan Data, dan Meode Analisis	Hasil Penelitian
					0,05.
8.	<b>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JORDAN BAKERY TOMOHON</b>  Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong, Genita G. Lumintang (2022)  Jurnal EMBA Vol.10 No.1 Januari 2022, Hal.963-972 ISSN 23031174	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.	$X_1$ = Lingkungan Kerja $X_2$ = Stress Kerja $Y$ = Kinerja Karyawan	Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Jordan Bakery Tomohon, dengan jumlah sampel 50 orang. untuk menganalisis data digunakan Regresi Linier Berganda (Multi Regression Test). Perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program computer SPSS 28.	Nilai T hitung untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) lebih kecil dari nilai t tabel dengan tingkat signifikan $>0,05$ , artinya <b>Lingkungan kerja (<math>X_1</math>) Secara Parsial tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).  Nilai T hitung untuk variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari nilai t tabel dengan tingkat signifikan $<0,05$ , artinya Stress kerja ( $X_2$ ) Secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
9.	<b>PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)</b>  Nailul Muna, Sri Isnowati	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.	$X_1$ = Disiplin Kerja $X_2$ = Motivasi Kerja $X_3$ = Pengembangan Karir $Y$ = Kinerja Karyawan	Obyek penelitian dalam penulisan ini yaitu karyawan PT. LKM Demak Sejahtera. Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan dengan kriteria responden berusia 20-25 tahun. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner.	Berdasarkan hipotesis 1, <b>Disiplin Kerja memiliki pengaruh negatif dan dapat diabaikan terhadap kinerja karyawan</b> , terbukti dari nilai signifikansi sebesar $0,946 > 0,05$ .  Motivasi kerja memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  Pengembangan karir memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan Data, dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
	(2022)  Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2, Juni 2022 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259				
10.	<b>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERINTIS PERKASA MEDAN</b>  Yovie Ernanda, Wandy Halim, Michael Riady, Edisah Putra Nainggolan (2024)  <i>COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting</i> Volume 7 Nomor 4, Tahun 2024 E-ISSN : 2597-5234	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perintis Perkasa Medan.	$X_1$ = Lingkungan Kerja $X_2$ = Motivasi Kerja $X_3$ = Disiplin Kerja $Y$ = Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang bersifat explanatory research. Populasi penelitian ini adalah pegawai pada PT. Perintis Perkasa Medan yang berjumlah 73 orang, Sampel penelitian ini sebanyak 73 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.	4,620 > t tabel 1,99444, atau nilai $Sig t (0,000) < \alpha (0,05)$ , adalah nilai $t$ yang dihitung. Oleh karena itu, <b>kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X1)</b> . Nilai $t$ yang diestimasikan adalah 2,115 > t tabel 1,99444 atau nilai $Sig t (0,038) < \alpha (0,05)$ . Oleh karena itu, <b>kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh motivasi kerja (X2)</b> . 9,560 > t tabel 1,99444, atau nilai $Sig t (0,000) < \alpha (0,05)$ , adalah nilai $t$ yang dihitung. Oleh karena itu, <b>kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh disiplin kerja (X3)</b> .
11.	<b>THE EFFECT OF SITUATIONAL LEADERSHIP STYLE,</b>	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui	$X_1$ = Situasional Leadership Style $X_2$ = Work Discipline	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam	<b>Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan situasional.</b> Nilai

No	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan Data, dan Meode Analisis	Hasil Penelitian
	<p><b>WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT RANTAUPRAPAT SYARIAH BANK INDONESIA</b></p> <p>Nurdalina Siregar, Yuniman Zebua, Siti Lam'ah Nasution (2022)</p> <p><i>International Journal of Science, Technology &amp; Management</i> ISSN: 2722 – 4015</p>	bagaimana kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Rantau Prapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan situasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja.	$X_3$ = Work Motivation $Y$ = Employee Performance	penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory).	<p>signifikansi yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan hal ini.</p> <p><b>Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja.</b> Nilai signifikansi di bawah tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan hal ini.</p> <p>Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Nilai signifikansi di bawah tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan hal ini.</p>
12.	<p><b>ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF SITUATIONAL LEADERSHIP STYLE, WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON WORK MOTIVATION AND PERFORMANCE OF GSE PT EMPLOYEES GAPURA SURABAYA</b></p> <p>Evitaningrum, Sigit</p>	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan menguji bagaimana kepemimpinan situasional, tempat kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi motivasi dan kinerja GSE karyawan pada PT. Gapura Surabaya.	$X_1$ = Situasional Leadership Style $X_2$ = Work Environment $X_3$ = Work Discipline $Z$ = Work Motivation $Y$ = Employee Performance	<p>Pengumpulan data dilakukan melalui menyebarluaskan kuesioner kepada 112 karyawan Unit GSE PT Gapura Surabaya.</p> <p>Analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS dan AMOS. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpha</p>	<p><b>Tidak terdapat pengaruh yang nyata dari variabel Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Gapura.</b> Hasil uji hipotesis ini menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,056 (<math>p \geq 0,05</math>) dan nilai CR sebesar 0,1638.</p> <p><b>Kinerja Karyawan PT. Gapura dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Lingkungan Kerja.</b> Hasil uji hipotesis ini menunjukkan kontribusi sebesar 0,248 atau 24,8%</p>

No	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan Data, dan Meode Analisis	Hasil Penelitian
	Sardjono (2023)  <i>Journal of Research in Economic and Management (JREM)</i> Vol. 19, No. 2, July – December 2023 P-ISSN 1412-1824 E-ISSN 2443-1265			Cronbach. SEM (Structural Equation Modeling) Uji, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.	dan nilai CR sebesar 2,452 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,014 ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji hipotesis ini, variabel <b>Disiplin Kerja</b> berpengaruh secara signifikan terhadap <b>Kinerja Personel PT. Gapura</b> . Kontribusinya sebesar 0,720 atau 72,0% dan nilai CR sebesar 3,371 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $p \leq 0,05$ ). .
13.	<b><i>SITUATIONAL LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT KANWIL TANETE KECAMATAN RIATTANG BARAT KABUPATEN BONE.</i></b>  Munawir Nasir (2022)  Munawir Nasir, <i>Golden Ratio of Data in</i>	Untuk mengetahui faktor-faktor yang paling signifikan yang terutama mempengaruhi kinerja pegawai di Kanwil Tanete, Kecamatan Riattang Barat, Kabupaten Bone, penelitian ini akan menguji pengaruh gaya kepemimpinan situasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.	$X_1$ = Situasional Leadership Style $X_2$ = Organizational Culture $X_3$ = Organizational Commitment $Y$ = Employee Performance	Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober hingga Desember Tahun 2021. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Tante Riattang Barat yang berjumlah 62 orang Kantor Kabupaten Bone. Analisis yang digunakan adalah deskriptif untuk menjelaskan karakteristik responden dan penelitian deskriptif, sedangkan untuk menganalisis data kuantitatif dilakukan regresi berganda Analisis digunakan melalui program SPSS.	Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan situasional mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (nilai t-hitung $3,233 > 2,002$ , dengan nilai signifikan 0,002), Budaya organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (nilai t-hitung $2,703 > 2,002$ , dengan nilai signifikan 0,009) Komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (nilai t-hitung $6,901 > 2,002$ , dengan nilai signifikan 0,000).

No	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan Data, dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Summary, Vol.2, Issue.1 (2022)				
14.	<p><b>THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK PRESSURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PRODUCTION SECTION OF PT. SINAR TELUR JAYA LAMPUNG</b></p> <p>Doni Syahri Ramadhan, Defrizal (2024)</p> <p><i>Internasional Journal Of Progresive Sciences And Technologies</i> ISSN:2509-0119 ISSN-L: 2509-0119</p>	Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kinerja karyawan PT. Sinar Telur Jaya Lampung dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan tekanan kerja.	$X_1 = \text{Work Environment}$ $X_2 = \text{Work Pressure}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$	Pengambilan sampel secara teknik purposive sampling digunakan untuk memilih 100 karyawan sebagai responden penelitian, sehingga mereka menjadi populasi penelitian ini. Teknik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	<p>Variabel <b>Lingkungan kerja</b> dengan tingkat signifikansi 5% (<math>\alpha = 0,05</math>) sebesar <math>0,002 &lt; 0,05</math> dan Thitung (3,168) <math>&gt;</math> Ttabel (1,966), sehingga secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh <b>positif dan signifikan</b> kinerja karyawan.</p> <p>Variabel tekanan kerja dengan taraf signifikansi 5% (<math>\alpha = 0,05</math>) sebesar <math>0,000 &lt; 0,05</math> dan Thitung (7,926) <math>&gt;</math> Ttabel (1,966), sehingga secara parsial variabel tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
15.	<p><b>THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BOGOR SAMUDRA MEDIA BOGOR WEST JAVA</b></p>	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT	$X_1 = \text{Work Discipline}$ $X_2 = \text{Work Environment}$ $Y = \text{Employee Performance}$	Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data, dan 50 responden menjadi sampel penelitian. Hipotesis parsial dan SPSS versi 26 digunakan untuk analisis data regresi linier berganda.	<p>Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,820. Hal ini menunjukkan bahwa, jika semua faktor independen lainnya tetap konstan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,820 untuk setiap peningkatan 1% dalam disiplin kerja.</p> <p>Variabel Lingkungan Kerja (X2)</p>

No	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan Data, dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Eti Ariyanti, Endang Susilo Wardani, Jaenudin (2024)</p> <p><i>International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)</i> Vol. 43 No. 1 February 2024, pp. 10-18 ISSN: 2509-0119.</p>	<p>Bogor Samudra Media Bogor Jawa Barat.</p>			<p>memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,411. Hal ini menunjukkan bahwa, jika semua variabel independen lainnya tetap konstan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,411 untuk setiap peningkatan 1% dalam lingkungan kerja.</p>



Berdasarkan dari matriks penelitian terdahulu tersebut diatas, ditemukan beberapa GAP atau kesenjangan penelitian sebagai berikut :

### **1. Gaya Kepemimpinan Situasional**

- a. Menurut Jurnal Penelitian oleh Agung Pamungkas, Yuli Arnida Pohan (2024) dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIANSTAR TOP TBK** Menyatakan bahwa kinerja karyawan PT. Siantar Top Indonesia Tbk dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan situasional.
- b. Menurut Jurnal Penelitian oleh Evitaningrum, Sigit Sardjono (2023) dengan judul **ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF SITUATIONAL LEADERSHIP STYLE, WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON WORK MOTIVATION AND PERFORMANCE OF GSE PT EMPLOYEES GAPURA SURABAYA** Menyatakan variabel gaya kepemimpinan situasional tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Surabaya.

### **2. Lingkungan Kerja**

- a. Menurut Jurnal Penelitian oleh Anggreany Hustia (2020) dengan judul **PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN WFO MASA PANDEMI** Menjelaskan bahwa lingkungan kerja di Perusahaan WFO memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan selama pandemi.
- b. Menurut Jurnal Penelitian oleh Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong, Genita G. Lumintang (2022) dengan judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JORDAN BAKERY TOMOHON** Mengklaim bahwa di PT. Jordan Bakery Tomohon, lingkungan kerja (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

### **3. Disiplin Kerja**

- a. Menurut Jurnal Penelitian oleh Yovie Ernanda, Wandy Halim, Michael Riady, Edisah Putra Nainggolan (2024) dengan judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERINTIS PERKASA MEDAN** Menyatakan bahwa Kinerja Karyawan (Y) PT. Perintis Perkasa Medan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X3).
- b. Menurut Jurnal Penelitian oleh Nailul Muna, Sri Isnowati (2022) dengan judul **PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN** (Studi pada PT LKM Demak

Sejahtera) Menyatakan bahwa Kinerja Karyawan PT. LKM Demak Sejahtera dipengaruhi secara negatif dan tidak signifikan oleh Disiplin Kerja.

## 2.2 Tinjauan Teoritis

Untuk memvalidasi landasan teori penelitian yang akan dilakukan, diperlukan tinjauan teori selain meninjau data empiris. Landasan teori yang berkaitan dengan isu penelitian utama dikenal sebagai tinjauan teori. Landasan teori yang tercantum di bawah ini dihimpun dari berbagai publikasi dan terbitan dalam internet.

### 2.2.1 Gaya Kepemimpinan Situasional

#### 2.2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan yang efektif bergantung pada relevansi tugas, dan selalu mengadaptasi gaya kepemimpinan yang tepat. Gagasan mendasar di balik teori kepemimpinan situasional adalah bahwa pendekatan seorang pemimpin dalam memimpin berubah sesuai dengan seberapa siap pengikutnya (Purwanggono, 2020). Gaya kepemimpinan situasional adalah keahlian yang dimiliki oleh manajer untuk menganalisis isyarat-isyarat yang ditunjukkan oleh karyawan, sehingga pemimpin dapat mendiagnosa, kemudian mengadaptasi gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi tersebut (Noviani & Widhiyani , 2018).

Ditinjau dari beberapa pengertian menurut para ahli yang telah dijabarkan diatas, gaya kepemimpinan situasional menekankan pentingnya fleksibilitas dan kemampuan pemimpin dalam membaca situasi serta memahami kebutuhan pengikutnya. Hal ini memungkinkan para pemimpin untuk memilih gaya kepemimpinan terbaik, mendorong terciptanya tempat kerja yang produktif dan membantu tercapainya tujuan perusahaan semaksimal mungkin.

#### 2.2.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional, menurut (Hersey & Blanchard, 2017) didasarkan pada daya tarik komponen – komponen berikut:

1. Seberapa banyak bimbingan dan instruksi yang diberikan manajemen.

2. Tingkat dukungan sosial emosional pemimpin.
3. Tingkat kesiapan atau kematangan bawahan untuk melaksanakan tugas, tanggung jawab, atau tujuan tertentu.

### **2.2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Situasional**

Menurut teori Paul Hersey dan Blachard dalam (Purwangan, 2020)

#### *1. Telling*

Praktik pemimpin yang mengutamakan arahan yang kuat dan dukungan minimal dikenal sebagai instruksi. Pemimpin menetapkan batasan untuk peran pengikutnya dan menginstruksikan pengikut tentang apa, di mana, dan bagaimana menyelesaikan tugas. Pemimpin mengambil inisiatif untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan. Ia juga memilih struktur atau peran bawahannya dan mengawasi dengan saksama bagaimana hal itu dilaksanakan.

#### *2. Selling*

Konsultasi merupakan perilaku seorang pemimpin yang sangat mendukung dan terarah. Adanya komunikasi dialogis dari pemimpin mengenai keputusan yang diambil, disertai masukan dan saran, merupakan ciri khas gaya kepemimpinan ini. Agar bawahan bertanggung jawab terhadap tugasnya, pemimpin juga memberikan dukungan sosial emosional.

#### *3. Participating*

Perilaku pemimpin yang rendah dalam pengarahan dan tinggi dalam dukungan dikenal sebagai partisipasi. Tipe pemimpin ini tidak lagi menjelaskan bagaimana, di mana, atau apa yang harus dilakukan. Komunikasi dua arah yang meningkat ditandai dengan pemimpin dan bawahan yang bekerja sama untuk membuat keputusan melalui perdebatan dan dengan selalu melibatkan bawahan dalam semua kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, karena pengikut mampu menyelesaikan tugas dalam profesi mereka.

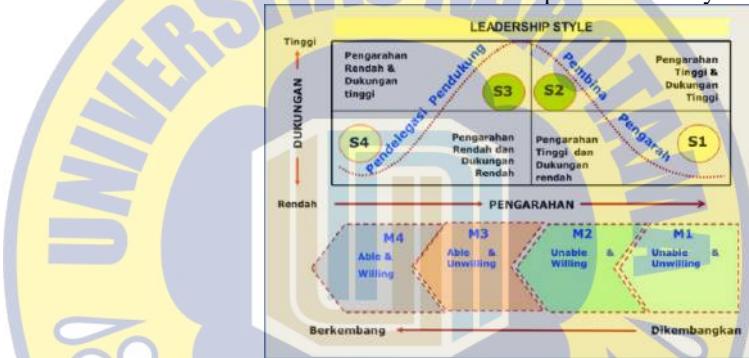
#### *4. Delegating*

Delegasi adalah praktik seorang pemimpin yang memberikan sedikit arahan dan dukungan, yang memungkinkan bawahan mengerjakan sebagian beban kerja atasannya. Karena mereka dianggap mampu,

pemimpin memberi bawahan banyak kesempatan untuk memikul tanggung jawab dan otonomi dalam menyelesaikan tugas, yang memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan dengan baik dan efisien.

Definisi yang disebutkan di atas membawa kita pada kesimpulan bahwa pemimpin yang efektif adalah dia yang dapat mengubah pendekatannya terhadap kepemimpinan berdasarkan kedewasaan pengikutnya. Menurut Paul Hersey dan Blanchard dalam (Purwangan, 2020) mengemukakan bahwa hubungan natara pemimpin dengan bawahannya melalui 4 kategori yang digunakan untuk menentukan tingkat kesiapan dan kematangan adalah sebagai berikut :

Gambar 2. 1 Situasional Leadership Model Hersey - Blanchard



1. R1 : Readiness 1 (*Unable and Unwilling Or Unsecure*) yaitu jika bawahan tidak mampu menerima tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas atau pengikut tersebut kurang percaya diri dan tidak kompeten.
2. R2 : Readiness 2 (*Unable but Willing*) mengacu pada pengikut yang mampu menyelesaikan tugas meskipun mereka tidak kompeten. Motivasi yang kuat tidak didukung oleh pengetahuan dan kemampuan kerja yang cukup untuk menyelesaikan tugas, tetapi kapasitas untuk menyelesaikannya buruk.
3. R3 : Readiness 3 (*Capable but Unwilling*) mengacu pada pengikut yang memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang diperlukan untuk melakukan tugas, tetapi tidak memiliki motivasi untuk menggunakan kemampuan tersebut.
4. R4 : Readiness 4 (*Very Capable and Confident*) Pengikut memiliki pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas, bersama dengan keinginan yang kuat untuk melakukannya.

Filosofi kepemimpinan yang berbeda diperlukan untuk berbagai tingkat kesiapan kelompok atau individu. Kepemimpinan yang efektif, menurut gagasan pendekatan situasional, didasarkan pada pemahaman pemimpin terhadap keadaan, kemampuan, atau sifat orang-orang yang berada di bawah arahannya. Selanjutnya, pemimpin mampu menyesuaikan arahan atau perilakunya sesuai dengan situasi maupun kapasitas bawahannya.

## 2.2.2 Lingkungan Kerja

### 2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah hal yang ada pada sekitar karyawan yang mampu memberikan pengaruh kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. (Kartini & Hikmah, 2019) Lingkungan kerja merupakan bagian pada sekitar karyawan bekerja yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan (Bahri, 2018).

Dilihat dari berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat vital dalam menentukan kinerja karyawan, baik secara fisik maupun psikis. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal dan mencapai hasil kerja yang memuaskan.

### 2.2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sunarsi et al. (2020), lingkungan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu :

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Semua elemen fisik tempat kerja yang berpotensi berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan termasuk dalam lingkungan kerja fisik.

#### 2. Lingkungan kerja Non Fisik

Perusahaan harus berupaya untuk mendorong kolaborasi dan komunikasi yang positif di tempat kerja karena lingkungan kerja nonfisik terkait

dengan fitur hubungan di dalam organisasi, seperti hubungan antara rekan kerja, atasan, dan bawahan.

### **2.2.2.3 Karakteristik Lingkungan Kerja**

Menurut (Adha, Qomariah & Hafidzi, 2019) karakteristik lingkungan kerja yang baik adalah sebagai berikut:

1. Budaya yang dimana masing-masing karyawan diperlakukan dengan baik.
2. Sikap para atasan yang memberikan contoh atau peran yang benar kepada bawahannya.
3. Peduli terhadap sesama rekan kerja.
4. Ketika mengalami masalah, diselesaikan secara cepat dan bersama.
5. Karyawan bertindak dan bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuannya.

### **2.2.2.4 Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Mahmudah Enny, 2019) antara lain:

1. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kemampuan manajer dalam memberikan inspirasi, motivasi, membimbing, dan mendukung karyawan.
3. Faktor tim, meliputi : tingkat motivasi dan dukungan yang diberikan oleh rekan satu tim, rasa saling percaya, serta kekompakan dan keintiman anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas atau prasarana kerja yang disediakan oleh organisasi, prosedur organisasi, dan budaya kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### **2.2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja**

Beberapa indikator lingkungan kerja menurut (Arinawati E & B , 2021) antara lain:

1. Kebersihan

Dengan lingkungan yang bersih, karyawan akan merasa lebih nyaman dan sehat, baik secara fisik maupun mental.

2. Penerangan

Penerangan yang memadai mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan fokus tinggi.

3. Pertukaran Udara

Sirkulasi udara yang baik sangat diperlukan untuk kenyamanan karyawan di ruang kerja.

4. Dekorasi

Desain dan dekorasi ruang kerja dapat memengaruhi tingkat produktivitas karyawan.

5. Kebisingan

Kebisingan adalah gangguan yang dapat menghambat konsentrasi karyawan dalam bekerja.

6. Keamanan

Lingkungan yang aman membuat karyawan merasa lebih tenang dan termotivasi untuk bekerja.

### **2.2.3 Disiplin Kerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja menurut (Solahudin, 2021) merupakan komponen yang sangat penting bagi suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya. Disiplin kerja merupakan kemampuan untuk menerapkan atau menaati peraturan yang telah ditetapkan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan tidak melakukan hal-hal yang dilarang oleh perusahaan. (Sinambela, 2018) mengartikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan keinginan karyawan untuk mematuhi seluruh standar norma industri yang relevan dengan organisasi atau bisnis. Tempat kerja dengan disiplin kerja yang kuat dianggap sehat.

Menurut sejumlah pendapat ahli, disiplin kerja berperan dalam

mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Selain menjamin kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan, disiplin kerja merupakan upaya penting dalam membangun stabilitas, keharmonisan, dan ketertiban di tempat kerja. Karyawan dapat bekerja secara efektif, mematuhi standar profesional yang relevan, dan berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan perusahaan dengan menerapkan disiplin kerja yang optimal.

### **2.2.3.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut (Bejo Siswanto , 2016), tujuan khusus disiplin kerja para pegawai, antara lain :

1. Menepati peraturan dan kebijakan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis
2. Melaksanakan perintah manajemen
3. Melaksanakan pekerjaan dengan baik
4. Menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana perusahaan
5. Berperilaku sesuai dengan norma perusahaan
6. Menghasilkan produktivitas yang tinggi

### **2.2.3.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2016), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, yaitu:

#### **1. Tujuan dan Kemampuan**

Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan mereka, agar mereka dapat menyelesaikan tugas dengan disiplin dan penuh tanggung jawab.

#### **2. Kepemimpinan**

Karyawan cenderung mengikuti perilaku dan etika kerja pemimpin mereka, sehingga seorang pemimpin yang disiplin dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan cara yang sama.

#### **3. Kompensasi**

Semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

#### **4. Sanksi**

Sanksi hukum yang jelas dan tegas terhadap pelanggaran aturan

perusahaan dapat mendorong karyawan untuk selalu taat pada peraturan perusahaan, sehingga kedisiplinan mereka meningkat.

#### 5. Pengawasan

Pengawasan yang baik merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk menjaga kedisiplinan kerja.

### **2.2.3.4 Indikator Disiplin Kerja**

Berikut ini adalah indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan, S.P, 2014) :

1. Kepatuhan terhadap semua peraturan perusahaan, Karyawan harus mematuhi semua peraturan perusahaan yang ditetapkan sesuai dengan norma dan standar kerja agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan lancar.
2. Pemanfaatan waktu secara efisien, Individu dituntut untuk mematuhi standar kerja perusahaan dan memanfaatkan waktu kerja yang diberikan sebaik-baiknya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Tanggung jawab individu terhadap pekerjaan dan tugas, Apabila pekerjaan seorang karyawan tidak memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, maka ia menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi, salah satu metrik yang digunakan untuk menilai kedisiplinan karyawan, semakin sering seorang karyawan masuk kerja atau semakin rendah tingkat ketidakhadirannya, maka semakin disiplin dalam bekerja.

### **2.2.4 Kinerja Karyawan**

#### **2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan ukuran produktivitas yang menunjukkan seberapa mampu, berkomitmen, dan bertanggung jawab seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Mangkunegara (2017) merupakan hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam

menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja Karyawan Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2017) merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang dimilikinya.

Berdasarkan berbagai pandangan para ahli, kinerja merupakan hasil dari proses kerja yang mencerminkan kemampuan, motivasi, dan kesungguhan seorang individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Tercapainya prestasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif merupakan salah satu aspek kinerja yang baik, sedangkan aspek lainnya adalah bertindak sesuai dengan tujuan dan standar perusahaan. Oleh karena itu, untuk menjamin tercapainya visi, misi, dan tujuan perusahaan secara optimal, diperlukan manajemen kinerja karyawan yang efisien.

#### **2.2.4.2 Aspek Kinerja Karyawan**

(Chaerudin Ali , 2020) mengidentifikasi tiga komponen kinerja karyawan, yaitu :

1. Hasil kerja, yaitu bagaimana seseorang menyelesaikan tugas.
2. Kedisiplinan, yaitu kemauan untuk menyelesaikan tugas dan cara karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
3. Kerjasama dan tanggung jawab, yaitu kemampuan untuk bekerja dengan baik di bawah atau tanpa pengawasan.

#### **2.2.4.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Kasmir, 2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk perilaku dan hasil kerja, yaitu:

1. Keahlian serta Kemampuan

Keahlian serta kemampuan merupakan ketrampilan atau skill yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi biasanya akan lebih produktif dan bekerja lebih efisien.

2. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan pemahaman karyawan tentang pekerjaan mencakup tugas, prosedur, dan tanggung jawab pekerjaan, yang

memungkinkan karyawan dalam mengambil keputusan yang tepat dan menyelesaikan pekerjaan dengan standar tinggi.

3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja merupakan pembagian tugas, deskripsi pekerjaan, dan prosedur kerja yang dimaksudkan untuk mengoptimalkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuannya dikenal sebagai desain kerja. Fokus pada tujuan organisasi akan dijamin oleh proses kerja yang dirancang dengan baik, yang juga membuatnya lebih mudah untuk menyelesaikan tugas dengan akurat.

4. Kepribadian

Kepribadian mencakup sifat-sifat individu yang memengaruhi pekerjaan seseorang, seperti sikap, emosi, dan perilaku. Kepribadian atau sifat karakter yang positif akan memungkinkan pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka secara bertanggung jawab dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi bisnis.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal bagi seseorang yang mempengaruhi semangat dan dedikasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mengelola, menginspirasi, dan membimbing pengikutnya untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sikap atau pendekatan yang digunakan seorang pemimpin dalam mengelola tim atau bawahannya. Kinerja dan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan menggunakan gaya yang sesuai untuk mereka.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai – nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi bagian dari suatu organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja karyawan, kreativitas, dan kerja tim semuanya difasilitasi oleh budaya perusahaan yang positif.

9. Kepuasan Kerja

Tingkat kenyamanan dan kepuasan karyawan di tempat kerja dikenal sebagai kepuasan kerja. Tingkat kepuasan yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi di antara anggota

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan aspek sosial seperti fasilitas, kebersihan, dan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja yang mampu menciptakan kenyamanan dan harmonis dapat meningkatkan produktivitas kerja.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan untuk tetap bekerja dengan dedikasi tinggi dan bertahan lama di perusahaan.

12. Komitmen

Komitmen karyawan didefinisikan sebagai kemauan mereka untuk mematuhi atau mengerahkan upaya terbaik mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

13. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan yang mencakup kepatuhan terhadap aturan, jadwal, dan tanggung jawab untuk menjalankan aktivitas kerja secara intensif. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi menunjukkan kejujuran dan profesionalisme, yang mendorong kinerja puncak.

#### 2.2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

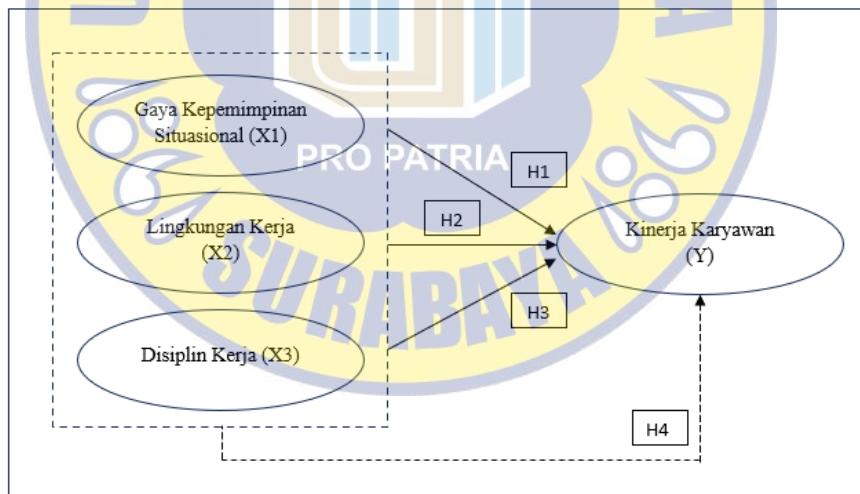
Menurut Bernardin dan Russel dalam (Harmon, 2017), terdapat enam konsep utama yang dapat digunakan untuk menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas (*Quality*), yaitu sejauh mana hasil atau proses kegiatan mendekati standar kesempurnaan atau tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas (*Quantity*), yaitu mengacu pada volume output yang dihasilkan dalam suatu unit atau siklus operasi.
3. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*), yaitu sejauh mana pemanfaatan sumber daya organisasi dilakukan secara optimal untuk mencapai hasil terbaik atau meminimalkan kerugian terkait penggunaan sumber daya.

4. Kebutuhan untuk Pengawasan (*Need for Supervision*), yaitu tingkat kebutuhan pengawasan yang diperlukan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencegah hasil yang tidak diinginkan.
5. Ketepatan Waktu (*Timeliness*), yaitu sejauh mana kegiatan dapat diselesaikan tepat waktu, dengan mempertimbangkan koordinasi dengan tugas atau kegiatan lainnya.
6. Dampak Interpersonal (*Interpersonal Impact*), yaitu sejauh mana karyawan dapat mempengaruhi pekerjaan mereka serta berdampak pada suasana dan hubungan di tempat kerja

### 2.3 Kerangka Berpikir

Penelitian PT. Winnar Inter Nusa Sarabaya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gudang” menggunakan kerangka konseptual sebagai berikut:



## 2.4 Hipotesis Penelitian

Dari kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H1 : Gaya Kepemimpinan Situasional ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Gudang PT. Winnar Inter Nusa Surabaya

H2 : Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Gudang PT. Winnar Inter Nusa Surabaya

H3 : Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Gudang PT. Winnar Inter Nusa Surabaya

H4 : Gaya Kepemimpinan Situasional ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Gudang PT. Winnar Inter Nusa Surabaya

