

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut M.H Matondang dalam bukunya Fatahullah Jurdi mengatakan bahwa, Gaya kepemimpinan merupakan suatu tindakan dan perilaku yang ditunjukkan untuk mempengaruhi orang lain. Di sisi lain, menurut Veithzal Rivai dalam bukunya Fatahullah Jurdi mendefinisikan, gaya berarti sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kemampuan untuk melakukan hal-hal yang baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah karakteristik yang diperuntukan untuk memimpin suatu perusahaan agar dapat mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan bahwasanya suatu perilaku dan strategi yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang paling tepat ketika dapat memaksimalkan segala sesuatu yang bersangkutan dengan situasi perusahaan. Gaya kepemimpinan bahwasanya berupa klasifikasi pola dasar untuk menyelesaikan sesuatu, mementingkan hubungan kerja sama dan mementingkan hasil yang dapat dicapai.¹

Kepemimpinan menurut Griffin dan Ebert dalam bukunya Sutarto Wijono mengatakan, bahwa kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.² Secara umum, tiga gaya kepemimpinan yang paling umum dikenal adalah gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *laissez faire*. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing gaya kepemimpinan tersebut:³

- 1) Kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin adalah sumber kebijakan. Seorang

¹ Fatahullah Jurdi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing* (Jawa Timur: Intrans Publishing, 2018), 143.

² Sutarto Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 1.

³ Donni Juni Priansa, *Manajemen Organisasi Publik Mengembangkan Organisasi Modern Berorientasi Publik* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2018), 208.

pemimpin yaitu dianggap sebagai orang yang melaksanakan perintah dari manajemen. Oleh karena itu, karyawan hanya menerima instruksi, dan tidak dapat membantah atau menyampaikan pendapat atau pendapat kepada manajemen. Dalam posisi ini, karyawan tidak pernah diperbolehkan ikut campur dalam urusan organisasi. Tipe kepemimpinan otokratis menganggap bahwa segala sesuatunya diputuskan oleh pemimpin, sehingga keberhasilan organisasi tergantung pada pemimpin.

- 2) Kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang memungkinkan adanya persamaan pendapat sehingga pemimpin dan karyawan memiliki hak yang sama untuk berbagi tanggung jawab. Gaya kepemimpinan ini melihat karyawan sebagai bagian dari keseluruhan organisasi dan memberi mereka tempat untuk mencerminkan martabat manusia mereka. Manajer memiliki tanggung jawab dan tugas untuk mengarahkan, mengelola, mengevaluasi, dan mengoordinasikan berbagai tugas yang diberikan kepada karyawannya.
- 3) Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* adalah Gaya manajemen yang memberikan kebebasan mutlak kepada karyawan. Segala keputusan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan diserahkan sepenuhnya kepada karyawan. Karena peran kepemimpinan dalam gaya kepemimpinan ini bersifat pasif, mereka cenderung gagal memimpin dengan memberi contoh.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam jurnalnya Abdi Setiawan dan Siswa Pratama menyatakan indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:⁴

- 1) Kemampuan untuk membuat keputusan. Dalam hal ini, pengambilan keputusan adalah pendekatan sistematis terhadap sifat alternatif yang dihadapi dengan mengambil tindakan yang benar secara komputasi.
- 2) Kemampuan untuk memotivasi karyawan. Hal ini dapat menjadi penggerak dimana karyawan siap mengerahkan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk melakukan

⁴ Abdi Setiawan & Siswa Pratama, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera" Jurnal Manajemen Tools Vol.11 No.1, (2019): 25.

berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan di dalam perusahaan.

- 3) Kemampuan mengendalikan emosi, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan mengendalikan emosi. Hal ini sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Mampu mengendalikan emosi yang membawa kebahagiaan.

Sedangkan menurut Kartono dalam jurnalnya Fransiska & Darna menyebutkan bahwa indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan memberi perintah. Dalam hal ini, kemampuan pimpinan untuk memberi perintah kepada bawahan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Manajemen memberikan berbagai keleluasaan kepada karyawan untuk melakukan tugas sesuai prosedur.
- 2) Keadilan bahwasanya sikap seorang manajer yang memperlakukan semua karyawan secara adil.

c. Gaya Kepemimpinan dalam Islam

Gaya kepemimpinan adalah model kepemimpinan yang kriterianya bersifat universal dan sering berkembang dalam konteks dan kondisi tertentu di mana aktivitas kepemimpinan berlangsung. Dengan demikian gaya kepemimpinan tetap perlu diterapkan dalam kepemimpinannya, karena gaya kepemimpinan ini merupakan suatu pendekatan yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan ini dapat dibangun dengan semangat kebersamaan dan egaliter. Gaya kepemimpinan ini diinspirasi oleh petunjuk Allah dalam Al – Qur'an (Q.S. Ali Imran: 159):⁵

..... وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ 

Artinya : “Dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu”.

Agar pemimpin dapat melakukan tugasnya dengan baik, maka seorang pimpinan yang hendak dipilih menjadi pemimpin haruslah memiliki kriteria dibawah ini:⁶

- 1) Selalu bermusyawarah dalam memutuskan hal – hal yang menyangkut orang-orang yang dipimpinnya, menghargai

⁵ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013), 93 – 94.

⁶ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*), 84 - 89.

saran dan pendapat orang-orang yang menjadi pembantunya, tidak sok tahu dan sok kuasa dalam mengambil keputusan. Sesuai dengan tuntunan Allah dalam Al-Qur'an (Q.S Asy-Syuura: 38):

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ

وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Artinya : “Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka, dan mereka menafkahkan Sebagian dari rezki yang kami berikan kepada mereka”. (Q.S Asy-Syuura:38)

- 2) Saling Memaafkan antara pemimpin dengan karyawan atau bawahannya harus saling memaafkan, karena mungkin dalam hubungan muamalah ada kesalahpahaman sehingga menjadikan pikiran terganggu. Agar kedua belah pihak segera terlepas dari kesalahan perlu saling memaafkan, sebagaimana Allah memerintahkan kepada Rasulullah SAW dalam (Q.S. Ali Imran: 159).

..... وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ﴿١٥٩﴾

Artinya : “... Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka ...”. (Q.S. Ali Imran: 159).

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Lestari et al dalam bukunya Mukson dkk, mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas sehari - hari. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan suka terhadap lingkungan kerja dimana karyawan itu bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya,

dan melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.⁷

Sementara itu, menurut Sedermayanti dalam bukunya Mukson dkk, Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang digunakan, lingkungan tempat orang bekerja, cara kerja, dan pengaturan kerja, baik individu maupun kelompok. Faktor lingkungan kerja adalah kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu, dan lain-lain yang menciptakan suasana nyaman, meningkatkan semangat kerja karyawan, dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.⁸

Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam bekerja. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain lingkungan fisik, lingkungan non fisik, seperti hubungan kerja dengan rekan kerja dan hubungan kerja yang harmonis dengan atasan, juga berdampak pada produktivitas dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja di perusahaan sangat penting bagi manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi di perusahaan, lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan meningkatkan kinerja, tetapi lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan kinerja dan pada akhirnya menurunkan motivasi kerja.⁹

⁷ Mukson, dkk., *Lingkungan Kerja Orientasi Kewirausahaan Kinerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi* (Klaten: Lakeisha, 2020), 68, di akses pada 12 Januari 2022, https://books.google.com/books?id=SLtHEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Lingkungan+Kerja+Orientasi+Kewirausahaan+Kinerja+UMKM+Melalui+Komitmen+Organisasi&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwjttdeSo_z2AhXA4zgGHY9PDicQ6AF6BAgFEAI

⁸ Mukson, dkk., *Lingkungan Kerja Orientasi Kewirausahaan Kinerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi*, 69.

⁹ Moh Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* (CV. Jakad Publishing, 2018), 40-41, diakses pada 25 Januari 2022, https://books.google.com/books?id=js3XDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Pengaruh+Kepemimpinan,+Lingkungan+Kerja,+Budaya+Organisasi+dan+Motivasi+Terhadap+Kepuasan+Kerja+yang+Berimplikasi+Terhadap+Kinerja+Dosen&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwjctfum9dr1AhXmTmwGHTeVAKkQ6AF6BAgJEAI

b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam bukunya Rusdiana dan Qiqi Yuliati menyebutkan bahwa indikator yang terdapat didalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:¹⁰

- 1) Tata letak tempat kerja yang mewakili bagaimana karyawan bekerja satu sama lain, misalnya: meja, mesin, kursi, lemari.
- 2) Keamanan tempat kerja. Kondisi ini memungkinkan karyawan menikmati suasana aman dan tenang dalam bekerja.

Sedangkan menurut Nitisemito dalam jurnalnya Ida Heryani dkk, menyebutkan bahwa indikator yang terdapat dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:¹¹

- 1) Suasana di tempat kerja Suasana di tempat kerja adalah kondisi yang berlaku di sekitar karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja ini meliputi pencahayaan, suhu, kebisingan, dll.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja, keadaan ini merupakan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, tanpa adanya unsur saling intrik antar karyawan.
- 3) Ada tidaknya fasilitas kerja Fasilitas kerja adalah fasilitas untuk menunjang kelancaran pekerjaan. Jika Anda memiliki semua peralatan kerja, meskipun bukan baru, itu akan menjadi salah satu pilar proses kerja.

c. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua yakni lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Seperti yang dikemukakan oleh Sedermayanti dalam bukunya Moh Saiful Bahri, mengatakan bahwa ada dua jenis lingkungan kerja yaitu:¹²

- 1) Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerja fisik meliputi seluruh syarat fisik yg terdapat pada kurang lebih lokasi kerja yg secara pribadi bisa mensugesti karyawan. Berikut: Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi

¹⁰ A. Rusdiana & Qiqi Yuliati Zaqih, *Manajemen Perkantoran Modern Edisi Revisi*, (Bandung: Insan Komunika Jurusan Ilmu Komunikasi UIN SGD, 2021), 99.

¹¹ Ida Heryani, dkk., “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di SMPN 12 Kota Cirebon”, *Jurnal Ekonomi Manajemen* Vol.15 No.2 (2021): 34-35.

¹² Moh Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*, 42 – 44.

manusia seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, warna dan lain-lain. Pencahayaan, kebisingan dan getaran, suhu ruangan, kelembaban, dan kualitas udara merupakan faktor-faktor lingkungan fisik yang berada dibawah kendali organisasi dan manajer operasi. Manajer operasi harus berasumsi bahwa faktor-faktor itu dapat dikendalikan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Segala kondisi yang timbul dalam konteks hubungan kerja, baik dalam hubungannya dengan atasan maupun dalam hubungannya dengan rekan kerja. Lingkungan kerja tidak dapat diabaikan, dan perusahaan harus dapat mencerminkan kondisi yang mendorong kolaborasi antara atasan dan bawahan serta rekan kerja di dalam perusahaan. Kondisi yang tercipta adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.¹³

d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedermayanti dalam bukunya Sahat Simbolon, mengatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan kemampuan karyawan diantaranya sebagai berikut:¹⁴

- 1) Pencahayaan tempat kerja (pencahayaan). Pencahayaan sangat membantu karyawan tetap aman dan tenang saat bekerja. Oleh karena itu, Anda membutuhkan pencahayaan dan penerangan yang baik, tetapi tidak terlalu silau.
- 2) Suhu di tempat kerja. Dalam keadaan normal, tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda-beda. Oleh karena itu, ada batas kemampuan adaptasi lingkungan, dan tubuh manusia dapat beradaptasi dengan suhu lingkungan

¹³ Moh Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*, 42 – 44.

¹⁴ Sahat Simbolon, *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (Yogyakarta: CV. Bintang Surya Madani, 2021), 34-36, diakses pada 31 Januari 2022, https://books.google.co.id/books?id=v91SEAAAQBAJ&pg=PA34&dq=faktor+faktor+yang+mempengaruhi+lingkungan+kerja&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwj95SMhNvIAhWjheYKHVILCz4Q6AF6BAgGEAI

selama tidak melebihi 20% suhu tubuh pada suhu tinggi dan 35% suhu tubuh pada suhu rendah.

- 3) Kelembaban tempat kerja; Kelembaban adalah jumlah air di udara, dan kelembaban dipengaruhi oleh suhu udara, suhu, kelembaban, kecepatan, dan pergerakan udara. Juga, radiasi termal udara menyerap atau memancarkan panas dari tubuh manusia, yang mempengaruhi keadaan tubuh manusia.
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja. Oksigen adalah gas yang dibutuhkan organisme untuk mempertahankan kehidupan, yaitu untuk proses metabolisme. Udara yang tercemar dengan kandungan oksigen yang berkurang dan bercampur dengan gas dan bau yang berbahaya. Sumber utama udara segar adalah vegetasi daerah tersebut.
- 5) Kebisingan di tempat kerja. Kebisingan adalah suara yang sangat tidak enak didengar. Hal ini harus diatasi agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan secara efisien, guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
- 6) Getaran mekanisme pada tempat kerja. Getaran ini merupakan getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis.

e. Lingkungan Kerja dalam Pandangan Islam

Lingkungan kerja Islami merupakan keberadaan manusia di sekitar untuk saling mengisi dan dapat melengkapi satu sama lain sesuai dengan peran masing-masing dalam menjaga alam atau lingkungan dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai pemimpin (*Khalifah*) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam untuk menjalankan segala aktivitasnya agar dapat terciptanya kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Lingkungan dengan segala sumber daya alam yang ada di bumi, tidak hanya bagi manusia tetapi juga bagi makhluk hidup lainnya. Semua makhluk hidup berhak untuk menikmati sumber daya alam dan lingkungan. Manusia diperbolehkan menggunakan sumber daya alam yang ada disekitar untuk memenuhi kebutuhannya, namun manusia tidak boleh berlebihan dan melakukan terlalu banyak yang dapat menyebabkan kerusakan pada bumi. Hal tersebut telah dijelaskan dalam Al – Qur'an surah Ibrahim ayat 13 sebagai berikut:¹⁵

¹⁵ Muhammad Tholhah Hasan, *Islam Dalam Perspektif Sosio Kultural* (Jakarta: Lantabora Press, 2005), 19-20.

وَقَالَ الَّذِينَ كَفَرُوا لِرُسُلِهِمْ لَنُخْرِجَنَّكُمْ مِّنْ أَرْضِنَا أَوْ لَتَعُوذُنَّ
 فِي مِلَّتِنَا فَأَوْحَىٰ إِلَيْهِمْ رَبُّهُمْ لَنُهْلِكَنَّ الظَّالِمِينَ ﴿١٦﴾

Artinya: “Orang-orang kafir berkata kepada Rasul-rasul mereka: kami sungguh-sungguh akan mengusir kamu dari negeri kami atau kamu kembali kepada agama kami. Maka Tuhan mewahyukan kepada mereka: kami pasti akan membinasakan orang-orang yang dzalim itu”

Dari penjelasan ayat tersebut dapat dijelaskan bahwa eksploitasi sumber daya alam secara berlebihan, penyalahgunaan dan perusakan sumber daya alam adalah pelanggaran terhadap Tuhan. Sebagai khalifah di muka bumi, manusia harus selalu menjaga lingkungan sekitar. Begitu juga dengan lingkungan kerja, jika lingkungan kerja baik maka akan mempengaruhi tingkat produktivitas dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo, dalam bukunya Ajabar mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap kesiapan dan kerelaan bagi karyawan untuk mengikuti dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan. Sementara menurut Veithzal Riva’i menyatakan Disiplin kerja tersebut berfungsi sebagai alat bagi pimpinan untuk mengubah perilaku dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.¹⁶ Disiplin karyawan yang baik mempercepat tujuan organisasi, tetapi disiplin yang buruk dapat menjadi penghalang jalan dan menunda pencapaian tujuan organisasi. Latainer, di sisi lain, mengartikan disiplin sebagai kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan. Disiplin kerja karyawan yang baik mempercepat tujuan organisasi, tetapi disiplin yang buruk dapat

¹⁶ Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2020), 44, diakses pada 26 Juni 2022, https://books.google.co.id/books?id=s7UHEAAAQBAJ&pg=PA45&dq=pengertian+disiplin+kerja&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKewi629anirv4AhXtSWwGHWadAGQQ6AF6BAgIEAI

menjadi penghambat dan lambatnya pencapaian tujuan organisasi.¹⁷

Disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dan kesediaan menerima sanksi atau hukuman apabila peraturan yang ditetapkan dalam disiplin tersebut dilanggar. Ada beberapa jenis sanksi yang diterima pegawai atas perbuatan yang melanggar disiplin kerja, yaitu:¹⁸

- 1) Teguran lisan
- 2) Teguran tertulis

Bentuk-bentuk peringatan yang substansial digunakan dalam berbagai bentuk. Biasa digunakan dalam bentuk penurunan pangkat, mutasi, pemutusan hubungan kerja, dan pengaduan kepada pihak yang berwenang. Disiplin menunjukkan keadaan atau sikap hormat seorang karyawan terhadap aturan dan peraturan perusahaan. Oleh karena itu, jika aturan dan peraturan yang ada di perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka disiplin kerja karyawan akan terganggu. Sebaliknya jika karyawan mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini menunjukkan adanya disiplin yang baik.

Ketidaksiplinan dan disiplin bisa menjadi contoh bagi orang lain. Jika lingkungan kerja disiplin maka karyawan akan disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin maka karyawan akan menjadi tidak disiplin. Oleh karena itu, sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak memiliki disiplin tetapi ingin menerapkan disiplin karyawan, karena lingkungan kerja menjadi panutan bagi karyawan.¹⁹

Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, kami menyimpulkan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku individu yang sesuai dengan aturan, prosedur kerja atau disiplin kerja yang ada, dan sikap, tindakan, dan perilakunya sesuai dengan aturan organisasi dapat dilampirkan dalam bentuk tertulis ataupun tidak tertulis.

¹⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: Kencana, 2009), 87.

¹⁸ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*(Bandung: CV. Alfabeta, 2017), 75.

¹⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 88.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sidanti dalam jurnalnya Jufrizen dan Fadilla menyatakan bahwa dimensi atau indikator dalam disiplin kerja adalah sebagai berikut:²⁰

- 1) Kepatuhan karyawan pada jam kerja
- 2) Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan

Sedangkan indikator disiplin kerja menurut Malayu S.P Hasibuan dalam jurnalnya Nova Syafrina adalah sebagai berikut:²¹

- 1) Pengawasan melekat (Waskat)
Kehadiran Waskat menuntun pemimpin untuk selalu hadir setiap saat atau di tempat kerja dengan memantau dan mengarahkan karyawan secara langsung, sehingga memberikan sarana yang praktis dan paling efektif untuk penegakan disiplin karyawan di suatu perusahaan.
- 2) Pemberian sanksi
Ketika sanksi menjadi lebih ketat, karyawan menjadi lebih takut melanggar peraturan perusahaan dan tindakan disipliner berkurang.
- 3) Ketegasan
Ketegasan ini memanifestasikan dirinya dalam bentuk tekad untuk mengambil tindakan yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan. Pimpinan harus tegas dalam menegur dan menghukum pegawai yang melakukan tindakan disiplin.

c. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Henry Simamora dalam bukunya Lijan Poltak menyatakan tujuan utama tindakan disipliner adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sementara itu, menurut Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak menjelaskan bahwa tujuan disiplin kerja adalah untuk mencapai beberapa tujuan, antara lain:²²

²⁰ Jufrizen & Fadilla Puspita Hadi, “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja”, *Jurnal Sains Manajemen* Vol.7 No.1, (2021): 40.

²¹ Nova Syafrina, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SUKA FAJAR PEKANBARU”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol.8 No.4, (2017): 6.

²² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019), 340.

- 1) Tujuan umum disiplin kerja. Tujuan umum dari disiplin kerja adalah kelangsungan hidup perusahaan dalam hal motivasi perusahaan dari orang-orang yang terkena dampak sekarang dan di masa depan. Tujuan khusus disiplin kerja adalah sebagai berikut:
 - a) Karyawan akan mematuhi semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku, serta kebijakan perusahaan (baik tertulis maupun tidak tertulis), dan melaksanakan instruksi manajemen.
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.
 - c) Menggunakan dan memelihara sebaik mungkin sarana dan prasarana serta barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku di perusahaan.
 - e) Karyawan dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, baik jangka pendek maupun jangka panjang, sesuai dengan harapan perusahaan.

d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam bukunya Edy Sutrisno mengatakan faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan antara lain:²³

- 1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi
Jumlah kompensasi dapat mempengaruhi penegakan tindakan disipliner. Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku saat menerima remunerasi dan jaminan remunerasi yang sepadan dengan layanan yang mereka berikan kepada Perusahaan. Remunerasi yang layak memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan tenang, jujur, dan melakukan yang terbaik. Namun, jika pekerja merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak mencukupi, mereka dapat mempertimbangkan untuk mencari penghasilan tambahan dari luar.

²³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 89.

- 2) **Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan**
Dalam lingkungan perusahaan, karyawan memperhatikan bagaimana pemimpin memperkuat disiplin diri dan mengendalikan diri dari kata-kata, tindakan, dan sikap yang dapat merusak aturan disiplin yang telah ditetapkan. Peran kepemimpinan keteladanan sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan dan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin perusahaan. Hal ini karena kepemimpinan perusahaan masih menjadi panutan bagi karyawan, yang akan selalu meniru apa yang mereka lihat setiap hari. Oleh karena itu, jika seorang manajer ingin menegakkan disiplin dalam perusahaan, maka pemimpin perusahaan harus terlebih dahulu mengamalkannya agar karyawan dapat mengikutinya dengan sukses.
- 3) **Ada Aturan Pasti yang dapat dijadikan Pedoman.**
Tidak ada pengembangan disiplin internal tanpa aturan tertulis yang menjadi pedoman umum. Jika aturan dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan, disiplin tidak dapat ditegakkan dan dapat berubah sesuai dengan kondisi dan keadaan. Jika aturan disiplin kerja hanya berlaku untuk preferensi bos atau orang tertentu, jangan berharap karyawan mengikutinya. Oleh karena itu, jika aturan tersebut disepakati secara tertulis, perusahaan akan mengambil tindakan disipliner. Hal ini memberikan keyakinan karyawan bahwa mereka yang melanggar aturan harus dihukum tanpa pandang bulu.
- 4) **Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan**
Ketika seorang karyawan melanggar disiplin, manajer harus berani bertindak sesuai dengan pelanggaran yang telah mereka lakukan. Atas tindakan pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada, seluruh karyawan merasa terlindungi dan kami dengan sepenuh hati berjanji untuk tidak melakukan kesalahan yang sama. Dalam keadaan ini, semua karyawan benar-benar menghindari perilaku sembronon dan berperilaku sesuka mereka di dalam perusahaan. Sebaliknya jika karyawan secara terang-terangan melanggar disiplin dan belum ditegur atau dihukum, tetapi manajemen tidak berani bertindak, hal ini berdampak pada lingkungan kerja perusahaan.

- 5) **Tidak Ada Pengawasan Pimpinan**
Ketika seorang karyawan melanggar disiplin, manajer harus berani bertindak sesuai dengan pelanggaran yang telah mereka lakukan. Atas tindakan pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada, seluruh karyawan merasa terlindungi dan kami dengan sepenuh hati berjanji untuk tidak melakukan kesalahan yang sama. Dalam keadaan ini, semua karyawan benar-benar menghindari perilaku yang tidak diinginkan dan berperilaku sesuka mereka di dalam perusahaan. Sebaliknya jika karyawan secara terang-terangan melanggar disiplin dan belum ditegur atau dihukum, tetapi manajemen tidak berani bertindak, hal ini berdampak pada lingkungan kerja perusahaan.
- 6) **Pemberian Perhatian Kepada Para Karyawan**
Karyawan tidak hanya menikmati gaji yang tinggi dan pekerjaan yang memuaskan, tetapi mereka juga membutuhkan banyak perhatian dari manajer mereka. Kami ingin mendengarkan keluhan dan kesulitan karyawan dan mencari solusi. Pemimpin yang berhasil memperhatikan karyawannya dapat menciptakan disiplin kerja yang besar. Bukan hanya karena mereka lebih dekat secara spasial, tetapi juga karena mereka lebih dekat secara batin. Pemimpin tersebut secara konsisten dihormati dan dihargai oleh karyawan dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, moral dan etos kerja.

e. Pentingnya Disiplin Kerja

Pentingnya disiplin kerja dalam keteraturan yang menjadi ciri utama sebuah perusahaan, dan disiplin adalah cara untuk menjaga ketertiban dalam perusahaan. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk menghindari pemborosan waktu dan tenaga serta meningkatkan efisiensi. Selain itu, pentingnya disiplin kerja untuk menghindari kerusakan dan penyusutan aset, peralatan mesin, dan peralatan kerja yang disebabkan oleh kebutuhan karyawan yang tidak diinginkan. Pentingnya disiplin kerja juga untuk mencoba mengatasi kelalaian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin kerja juga bertujuan untuk menghindari keterlambatan memulai atau menyelesaikan

pekerjaan yang disebabkan oleh keterlambatan atau kemalasan karyawan dalam bekerja.²⁴

f. Disiplin Kerja dalam Pandangan Islam

Menurut Sutrisno dalam jurnalnya Tuti Soleha, mengatakan Disiplin ini adalah kekuatan pendorong staf. Disiplin kerja yang baik harus dijaga agar segala sesuatunya berjalan dengan lancar. Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan agar karyawan secara sukarela mematuhi keputusan, peraturan, serta nilai dan perilaku kerja yang tinggi. Sebenarnya, ini paling sering dikaitkan dengan hukuman. Faktanya, menghukum karyawan hanyalah bagian dari masalah disiplin. Hal ini jarang terjadi dan hanya dilakukan ketika pendekatan konstruktif gagal. Menjaga disiplin kerja berarti menegakkan aturan dan tata tertib kerja dengan menetapkan etika dan norma kerja yang menunjukkan bahwa pekerja yang taat beragama tidak melupakan etika dan norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Hal demikian dijelaskan dalam Al-Quran pada surat Al-Asr ayat 3:²⁵

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya : “Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran”

Dengan hal tersebut sehingga dapat tercipta suasana kerja yang aman, tertib, tenang dan menyenangkan. Sehingga dapat menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan baik perusahaan tersebut *Profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Amstron dan Baron dalam bukunya Irham Fahmi, diijelaskannya, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang erat kaitannya dengan

²⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 87-88.

²⁵ Tuti Soleha, “Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam dan Produktivitas Kerja Karyawan,” *Jurnal Islaminomic* Vol.7 No.1, (2016): 90-91, diakses pada 10 Februari 2022, <http://jurnal.isvill.ac.id/index.php/JURNAL/article/viewFile/50/45>

tujuan strategis perusahaan dan berkontribusi terhadap kepuasan dan profitabilitas pelanggan. Sedangkan menurut Indra Bastian dalam bukunya Irham Fahmi, mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah Gambaran umum pelaksanaan kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, tugas, misi dan visi organisasi yang dituangkan dalam rumusan rencana strategis perusahaan (strategic plan).²⁶

Menurut Luthans dalam bukunya Sopiah dkk. Mengatakan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas sesuatu yang dihasilkan atau yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja juga merupakan sebuah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam bukunya Sopiah dkk. Mendefinisikan Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seseorang ketika melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.²⁷

b. Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam bukunya Sopiah, dkk. Mengatakan bahwa indikator yang terdapat dalam kinerja adalah sebagai berikut:²⁸

- 1) Kualitas pekerjaan: Kualitas pekerjaan yang dimaksudkan diukur dengan keterampilan dan kompetensi karyawan dalam bentuk pendapat manajemen tentang pekerjaan yang dilakukan dan tingkat penyelesaian pekerjaan.
- 2) Ketepatan Waktu, saat ini yang bicarakan di sini adalah tingkat penyelesaian pekerjaan dalam waktu standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Irham Fahmi dalam jurnalnya Suwanto mengatakan bahwa indikator dalam kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :²⁹

- 1) Kerjasama, Kemampuan seorang karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Tidak mungkin satu orang mengerjakan

²⁶ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (Bandung: CV. Alfabeta, 2017), 176.

²⁷ Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018), 350.

²⁸ Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, 189.

²⁹ Suwanto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales pada PT BFI Finance Indonesia TBK," *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol.1 No.2, (2019): 162.

semua pekerjaan, sehingga diperlukan kerjasama antar karyawan.

- 2) Inisiatif dalam bekerja, Inisiatif adalah sikap dan kemampuan berpikir untuk menganalisis, mencipta, membenarkan, mengambil keputusan, dan memecahkan masalah.
- 3) Tanggung jawab karyawan dalam bekerja, Ini mengambil bentuk kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan dan mengambil risiko dalam keputusan dan tindakan mereka.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja bahwasanya peringkat yang diberikan kepada manajemen perusahaan, baik karyawan maupun manajer yang telah bekerja. Menurut Robert L. dkk, dalam bukunya Irham Fahmi mengatakan penilaian kinerja bahwasanya proses mengevaluasi dan mengomunikasikan seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka terhadap serangkaian kriteria. Penilaian kinerja bahwasanya proses mengevaluasi dan mengomunikasikan seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka terhadap serangkaian kriteria.³⁰

Menurut Syafarudin Alwi dalam bukunya Khaerul Umam mengatakan tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Sesuatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan.³¹

- 1) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- 2) Hasil dari penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
- 3) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat *development* penilaian harus menyelesaikan

- 1) Prestasi real yang dicapai individu
- 2) Kelemahan – kelemahan individu yang menghambat kinerja
- 3) Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

³⁰ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, 203.

³¹ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 191.

d. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L.Mathis dan John H. Jackson dalam bukunya Khaerul Umam mengatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:³²

- 1) Kemampuan
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- 5) Hubungan karyawan dengan organisasi

Berdasarkan dari definisi tersebut, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau dengan kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam bukunya Khaerul Umam menyatakan bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut:³³

- 1) Faktor kemampuan
Kompetensi seorang pegawai terdiri dari keterampilan laten dan keterampilan pendidikan. Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan dengan keterampilan yang tepat.
- 2) Faktor Motivasi
Motivasi adalah kondisi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan kerjanya. Faktor ini dapat terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.
- 3) Sikap Mental
Keadaan pikiran yang dapat mendorong Anda untuk mencapai potensi penuh Anda untuk bekerja.

e. Kinerja dalam Pandangan Islam

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan seseorang atau perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut sebagai "*level of performance*". Iasanya seseorang yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dikatakan sebagai orang yang produktif, begitupun sebaliknya orang yang levelnya tidak dapat mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau tingkat

³² Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, 189.

³³ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, 190.

kinerjanya rendah. Seperti yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf:19 yang berbunyi:³⁴

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

Dari ayat tersebut dapat dijelaskan bahwa Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan atas apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi perusahaannya maka ia akan mendapat hasil baik pula dari apa yang telah dikerjakan dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaannya.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung dan menjadi landasan dilakukannya penelitian ini diantaranya:

Tabel 2.1

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Karnila Ali dan Didiek Wijaya Agustian ³⁵	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja	Independen : Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Dependen : Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Di	Analisis yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) Dengan	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan

³⁴ Arman Paramansyah dan Ade Irvi Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam* (Bekasi: Pustaka Al-Muqsih, 2021), 101-102.

³⁵ Karnila Ali dan Didiek Wijaya Agustian, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro,” *Jurnal Ilmiah FE-UMM Vol. 12 No.2*, (2018): 7.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Karyawan (Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro)	Rumah Sakit Muhammadiyah Metro)	Menggunakan Program SmartPLS	untuk gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Adinda Citra Dyah Ningrumsari ³⁶	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya	Independen : Kepemimpinan. Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Karyawan PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya	Teknik Analisis Data Yang Digunakan Adalah Regresi Linier Berganda Dengan Menggunakan Program SPSS	Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Rohmanti ka	<i>The Influence Of Deleagative</i>	Independen: Gaya	Teknik Analisis	Gaya kepemimpinan

³⁶ Adinda Citra Dyah Ningrumsari, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya," eJournal Iqtishad Equity Vol.2 No.2, (2020): 138.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Wulandari, dkk., ³⁷	<i>Leadership Style, Motivation, Work Environment On Employee Performance In Self-Efficiency Mediation In SNVT Housing Provision Of East Java Province</i>	Kepemimpinan Delegasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dependen: Efikasi Diri, Kinerja Karyawan Pada SNVT Penyediaan Perumahan di Provinsi Jawa Timur	Data Menggunakan Model Analisis Jalur Dengan Program SPSS	n delegatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Yuli Yantika, dkk., ³⁸	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)	Independen: Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja. Dependen: Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso	Analisis Data Yang Digunakan Dalam Pengujian Hipotesis Ini Menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda Dengan Program SP	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, etos kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja mempunyai

³⁷ Rohmantika Wulandari, dkk., “*The Influence Of Delegative Leadership Style, Motivation, Work Environment On Employee Performance In Self-Efficiency Mediation In SNVT Housing Provision Of East Java Province,*” BIRCI Journal Vol.4 No.3, (2021): 3294.

³⁸ Yuli Yantika, dkk., “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso,*” Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia Vol.4 No.2, (2018): 174.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
				SS	pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Amy Nurhuda, dkk. ³⁹	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo Sidoarjo)	Independen: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Dependen: Motivasi dan Kinerja Karyawan (Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo Sidoarjo)	Analisis Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) Dengan Menggunakan Program SmartPLS	Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi namun berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi tetapi tidak berpengaruh

³⁹ Amy Nurhuda, dkk., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian KM. 33 Balongbendo-Sidoarjo)," eJournal Iqtishad Equity Vol.1 No.1, (2019).

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					terhadap kinerja karyawan.
6	Sitti Wahidah ⁴⁰	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kabupaten Bantaeng	Independen : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kabupaten Bantaeng	Analisis Yang Digunakan Adalah Analisis Deskriptif Dengan Menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda Dengan Program SPSS.	Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang

⁴⁰ Sitti Wahidah “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Di KANTOR KECAMATAN KABUPATEN BANTAENG),” Jurnal Mirai Management Vol.3 No.1, (2018).

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	Bachtiar Arifudin Husain ⁴¹	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)	Independen: Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)	Analisis Data Dalam Penelitian Ini Menggunakan Deskripsi Dengan Analisis Regresi Linier Sederhana Dengan Menggunakan Program SPSS Versi 22	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain.
8	Achyas Hidayat & Farida Elmi ⁴²	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin	Independen: Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Disiplin	Analisis Yang Digunakan Adalah Analisis	Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya

⁴¹ Bachtiar Arifudin Husain, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)," *Jurnal Disrupsi Bisnis* Vol.1 No.1, (2018): 1.

⁴² Achyas Hidayat Purwaganda & Farida Elmi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Garuda Angkasa Cabang Bandara Halim Perdana Kusuma Jakarta" *Jurnal Sains Terapan Pariwisata* Vol.4 No.3, (2019): 1.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Gapura Angkasa Cabang Bandara Halim Perdana Kusuma Jakarta	kerja Dependen: Kinerja karyawan	Regresi Linier Berganda Dengan Program SPSS.	kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

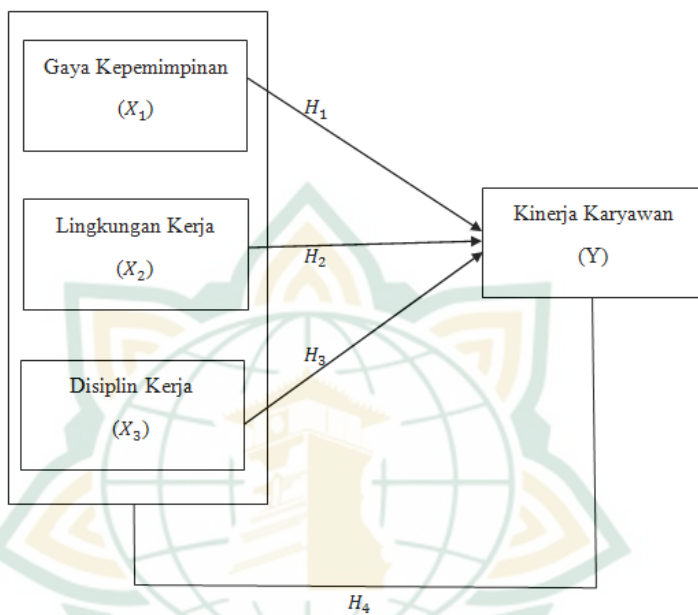
C. Kerangka Berfikir

Menurut Sugiono dalam bukunya Nizamuddin, dkk., mengatakan kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai aspek yang telah diidentifikasi. Agar lebih jelas mengenai tujuan dan arah dalam melaksanakan penelitian ini, maka perlu adanya gambaran yang jelas tentang konsep berfikir dalam penelitian ini, sehingga penulis dapat memberikan gambaran tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan⁴³.

⁴³ Nizamuddin, dkk., *Metodologi Penelitian Kajian Teoritis dan Praktis Bagi Mahasiswa* (Riau: Dotplus Publisher, 2021), 90, diakses pada 7 Februari 2022,

https://books.google.co.id/books?id=66MqEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Pengertian+kerangka+berpikir&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwji053s4uz1AhWj7nMBHc8YDO0Q6AF6BAgEEAI

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Dalam penelitian ini diuji pengaruh dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat empat variabel yang akan diuji dalam penelitian ini antara: gaya kepemimpinan sebagai (*Variabel Independen*), lingkungan kerja sebagai (*Variabel Independen*), disiplin kerja sebagai (*Variabel Independen*) terhadap kinerja karyawan (*Variabel Dependen*). Variabel – variabel tersebut diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Sinar Jaya Mandiri. Dengan demikian, penulis akan melakukan penelitian lebih dalam agar dapat diketahui bagaimana pengaruhnya.

D. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara mengenai hubungan antar variabel yang menjadi masalah dalam suatu penelitian, dan jawaban tersebut masih akan diuji kebenarannya secara empiris. Jawaban yang terungkap dalam hipotesis ini masih berdasarkan teori yang relevan dan belum diuji pada data yang dikumpulkan. Karena pengujian masih dilakukan, hasilnya dapat menyimpang dari pernyataan hipotesis berupa (hipotesis ditolak) atau

sesuai dengan jawaban sementara berupa (hipotesis diterima).⁴⁴ Adapun hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Jaya Mandiri.
Hipotesis ini didukung dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Karnila Ali dan Didiek Wijaya Agustian yang meneliti tentang “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro)” dengan hasil dimana gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Jaya Mandiri.
Hipotesis ini didukung dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Yuli Yantika, dkk., yang meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)” dengan hasil lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Jaya Mandiri.
Hipotesis ini didukung dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain yang meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)” dengan hasil penelitian yang menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Jaya Mandiri.
Hipotesis ini didukung dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Achyas Hidayat & Farida Elmi dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Gapura Angkasa Cabang Bandara Halim Perdana Kusuma Jakarta” dengan hasil

⁴⁴ Sigit Hermawan dan Amirullah, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif* (Malang: Media Nusa Creative, 2016), 79.

penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara bersama antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

