

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Wilson Bangun dalam Kusuma (2022), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*), standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan perbandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Yang dapat didefinisi bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”, Mangkunegara dalam Ivansyah (2019). Pengertian lain dari kinerja Kinerja adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan mereka atau dalam kata lain tingkat efisiensi yang diperoleh dalam melakukan pekerjaannya, Rashidoor dalam Ivansyah (2019)

Kedua pengertian tentang kinerja yang telah dibahas sebelumnya menyatakan bahwa kinerja secara umum merupakan aktivitas yang dilakukan dalam pekerjaannya, mengikuti standar yang telah ditetapkan, sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan, yang hasil kerjanya dapat diperoleh secara efisien. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi dalam Panjaitan (2021), kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Ada beberapa Faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Wilson Bangun dalam Kusuma (2022), terdapat lima cara untuk mengukur kinerja, antara lain :

1. Jumlah Pekerjaan

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan, karyawan yang memiliki kinerja baik adalah karyawan

yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas kinerja.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan, kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya, karena tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Untuk mencapai kinerja perusahaan yang unggul, dengan mengedepankan proses yang berkualitas, dilaksanakan oleh manusia-manusia (SDM) yang unggul di perusahaan, tentu dibutuhkan seorang pemimpin yang handal, dengan gaya kepemimpinan yang tepat. Pemimpin akan menghantarkan perusahaan menyelesaikan tugas-tugasnya dan merealisasikan visi yang telah ditetapkan. Definisi tentang kepemimpinan dan beberapa model kepemimpinan akan dijelaskan sebagai berikut.

Hughes dkk dalam Ali (2016) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan fungsi sebuah kelompok atau tim, dan telah menyarankan satu

ukuran kepemimpinan yang efektif bisa berdasarkan kemampuan tim untuk mencapai tujuannya. Teori ini mengemukakan bahwa kepemimpinan dianggap menjadi efektif saat mampu memunculkan cara kerja tim dan mampu mengarahkan tim kepada cara kerja yang efektif, membantu memecahkan hambatan yang menghalangi atau membantu tim menjadi lebih efektif daripada yang sebelumnya.

Bangun (2012) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan salah satu tugas manajer dalam mencapai tujuan organisasi. Manajer melaksanakan tugas kepemimpinan agar para anggota organisasi dapat melaksanakan tugas sesuai fungsinya. Dalam teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan tugas dari manajer, dimana manajer dalam organisasi bisnis adalah person yang mengepalai bidang tertentu didalam perusahaan, yang bertanggung jawab untuk mengarahkan anggota pada bidang yang dipimpinya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai melalui pelaksanaan tugas yang sesuai pada fungsinya.

Melihat pada tujuan dari kepemimpinan, tentu lingkungan perusahaan dengan budayanya masing-masing harus disikapi dengan penanganan yang sesuai, atau dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, adapun fungsi dari gaya akan dijelaskan sebagai berikut.

2.2.2 Fungsi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan berkaitan secara langsung dengan aktivitas individu dalam suatu kelompok pada proses menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan. Menurut Siagian dalam Panjaitan (2021), Fungsi-fungsi kepemimpinan antara lain adalah:

1. Pimpinan Sebagai Penentu Arah

Setiap organisasi dibentuk sebagai wahana untuk mencapai tujuan tertentu. Arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia. Perumus

dan penentu strategi dan taktik tersebut adalah pimpinan dalam organisasi tersebut

2. Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara organisasi

Kebijaksanaan dan kegiatan organisasi perlu dijelaskan kepada pihak luar agar pihak tersebut mempunyai pengetahuan yang tepat tentang kehidupan organisasi yang bersangkutan, dan yang paling bertanggung jawab sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak tersebut adalah pimpinan organisasi. Pimpinan perlu mengetahui keputusan lain yang telah dibuat oleh pimpinan yang lebih rendah. Serta pengetahuan tentang berbagai kegiatan yang berlangsung dalam organisasi sebagai pelaksanaan dari berbagai keputusan yang telah diambil.

3. Pimpinan sebagai komunikator yang efektif

Pemeliharaan hubungan baik ke luar maupun ke dalam dilakukan melalui proses komunikasi. Interaksi yang terjadi antara sesama anggota dalam suatu organisasi dimungkinkan karena komunikasi yang efektif. Komunikasi sangat diperlukan pimpinan dalam menyampaikan suatu keputusan dalam rangka pengendalian dan pengawasan, pengerahan bawahan dan menyampaikan informasi kepada pihak lain.

4. Pimpinan sebagai mediator

Dalam kehidupan organisasional, selalu ada saja situasi konflik yang harus diatasi, baik dalam hubungan ke luar maupun dalam hubungan ke dalam organisasi. Fungsi pimpinan sebagai mediator dalam hal ini difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam organisasi. Timbulnya situasi konflik dalam organisasi merupakan tantangan yang harus dihadapi pimpinan. Untuk mengatasinya secara rasional, objektif, efektif dan tuntas, dituntut kemampuannya berperan sebagai seorang mediator yang handal.

5. Pemimpin sebagai *integrator*

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan ketrampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan yang berkotak-kotak. Oleh karena itu diperlukan integrator terutama pada hirarki puncak, yaitu pimpinan. Hanya pimpinanlah yang berada “di atas semua orang dan semua satuan kerja yang memungkinkannya menjalankan peranan integratif yang didasarkan pada pendekatan yang *holistic*

2.2.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemajuan diri secara kolektif, dan pembelajaran tim Yukl dalam Ivansyah (2019). Dengan gaya kepemimpinan transformasional tersebut para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan para pengikut termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan.

“Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi, Yukl dalam Ivansyah (2019). “kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut” Burn dalam Ivansyah (2019).

2.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass & Avolio dalam Astuti dan Andri (2021) kepemimpinan transformasional yang otentik mengandung empat komponen yakni:

1. *Individual Consideration* (Perhatian Individual) Pemimpin berusaha mengembangkan para pengikut dengan menciptakan lingkungan dan iklim organisasi yang mendukung. Perhatian individual adalah

tinggi rendahnya pemimpin mengelola setiap kebutuhan para pengikut, bertindak sebagai seorang mentor bagi pengikut, mendengarkan keinginan dan kebutuhan mereka. Pemimpin memberikan empati dan mendukung para pengikut, membuka saluran komunikasi suatu keinginan dan aspirasi untuk pengembangan diri dan mempunyai motivasi intrinsik untuk melaksanakan tugas mereka.

2. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Pemimpin menstimulasi para pengikut agar kreatif dan inovatif. Pemimpin mendorong para pengikutnya untuk memakai imajinasi mereka dan untuk menantang cara melakukan sesuatu yang dapat diterima oleh sistem sosial.

3. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)

Pemimpin menciptakan gambaran yang jelas mengenai keadaan masa yang akan datang (visi) yang secara optimis dapat dicapai dan mendorong para pengikut untuk meningkatkan harapan dan mengikatkan diri kepada visi tersebut.

4. *Idealized Influence* (Pengaruh Teridealisasi)

Pemimpin bertindak sebagai panutan (role model) ia menunjukkan keteguhan hati dan kemantapan dalam mencapai tujuan, mengambil tanggung jawab yang sepenuhnya untuk tindakannya dan menunjukkan percaya diri tinggi terhadap visi. Pemimpin siap untuk mengorbankan diri, memberikan penghargaan atas prestasi dan kehormatan kepada para pengikut.

2.2.5 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional yang didefinisikan sebagai kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma menurut Wijayanto dalam Ivansyah (2012) dijelaskan sebagai berikut:

1. Karisma (*Charisma*)
Memberikan visi dan misi meraih respek dan kepercayaan;
2. Inspirasi (*Inspiration*)
Mengkomunikasikan harapan yang tinggi, mengekspresikan pentingnya tujuan dengan cara yang sederhana;
3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*)
Mendorong intelegensia, rasionalitas, dan berhati-hati dalam menyelesaikan masalah;
4. Pertimbangan Individu (*Individualized consideration*)
Memberikan perhatian personal, melatih, memberikan saran.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Suasana kerja yang kondusif dan nyaman akan menjadikan kondisi kerja karyawan menjadi bersemangat sehingga keinginan perusahaan untuk menjadikan karyawan memiliki kinerja yang baik, produktif dapat tercapai, dan pada akhirnya akan berpengaruh pada keuntungan yang akan di dapatkan oleh perusahaan. Dalam penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, pada disiplin ilmu manajemen sumberdaya manusia kita mengenal konsep lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja tersebut dibagi kedalam dua kategori lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, kedua lingkungan tersebut diupayakan oleh perusahaan untuk mendatangkan semangat dalam bekerja, produktivitas kerja dan juga diyakini dapat pula meningkatkan kinerja. Adapun definisi lingkungan kerja tersebut akan disampaikan sebagai berikut:

Kasmir (2016), berpendapat bahwa bahwa lingkungan kerja memiliki makna mengenai segala sesuatu yang berada di tempat kerja seperti ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan dapat mempengaruhi ke efektifan kerja seseorang. Dari definisi

tersebut kasmir berpendapat bahwa lingkungan kerja bukan saja tentang sarana fisik atau sarana dan prasarana yang disiapkan oleh perusahaan untuk mendukung aktivitas kerja karyawan, tetapi Kasmir juga mengatakan bahwa ada hal lain yang juga bisa perusahaan lakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yaitu dengan membangun hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja.

Sunyoto (2013), berpendapat bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan, kondisi kerja dalam perusahaan harus benar-benar diperhatikan dan dikelola sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan dapat mendorong semangat kerja. Lingkungan kerja diperusahaan terbagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diperusahaan terbagi menjadi dua kategori yaitu;

A. Lingkungan Kerja Fisik

Desain lingkungan kerja fisik merupakan satu dari tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Ini ternyata adalah dasar dari aspek yang dikenal sebagai psikologi lingkungan ruang kerja, Vischer dalam Vianita dan Chandra (2020). Pengertian lain tentang lingkungan kerja fisik menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, Sudarmayanti dalam Vianita dan Chandra (2020).

B. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Nitisemiti dalam Hidayat dan Mukzam (2018) berpendapat bahwa lingkungan kerja non-fisik mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama diperusahaan.

Samson, et al dalam Mustofa (2018), berpendapat bahwa lingkungan non fisik diklasifikasikan menjadi tiga kategori yaitu:

- a. Hubungan atasan dan bawahan
- b. Atasan memberikan motivasi kepada bawahan.
- c. Hubungan dengan sesama karyawan.

Ingrid Tan dala Sintadevi (2015) juga berpendapat Lingkungan Kerja Non-fisik antara lain adalah suasana kerja, gaya kepemimpinan manajer yang partisipatif, kompensasi, mutu hubungan vertikal dan horizontal seperti kebersamaan serta lingkungan sosial. Lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi peningkatan hasil kerja karyawan

Menurut Sudarmayanti dalam Bahri (2018) lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan dengan bawahan maupun yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Pekerjaan yang optimal dihasilkan oleh manusia yang mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja yang baik tentunya akan meningkatkan efektivitas manusia dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Ketidaknyamanan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak aman akan memperlambat selesainya suatu pekerjaan, tentu hasilnya tidak akan optimal dan menurunkan efisiensi dari kegiatan tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, faktor-faktor tersebut menandakan bahwa lingkungan kerja telah ideal atau tidak. Sedarmayanti

dalam Panjaitan (2021), menyatakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi terciptanya lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, yaitu:

1. Pencahayaan

Cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna memastikan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu pencahayaan haruslah terang namun tidak menyilaukan. Pencahayaan tidak terbatas pada penerangan listrik, namun juga penerangan matahari. Cahaya yang kurang jelas atau terlalu menyilaukan dapat mengganggu penglihatan karyawan dan menyebabkan kurangnya ketelitian dalam melaksanakan tugas.

2. Kebisingan

Kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki karena merupakan gangguan terhadap seseorang. Dengan adanya kebisingan maka konsentrasi dapat terganggu sehingga kemungkinan terjadinya kesalahan semakin besar. Kebisingan juga dapat menyebabkan kesalahan komunikasi antar karyawan. Kebisingan yang berlangsung lama dan terus menerus juga dapat berakibat buruk bagi pendengaran, bahkan lebih jauh lagi dapat menyebabkan kematian. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia yaitu: lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, frekuensi kebisingan

3. Bau yang tidak

Sedap Bau-bauan yang tidak sedap dapat mengganggu kegiatan yang sedang berlangsung. Selain itu, terlalu sering mencium bau-bauan juga dapat menurunkan kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengatasi bau mengganggu yang ada.

4. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan sehingga mendorong semangat kerja karyawan. Rasa aman yang dimaksud adalah keamanan barang pribadi karyawan maupun kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Salah satu upaya untuk mewujudkan keamanan adalah dengan mempekerjakan Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator – indikator lingkungan kerja menurut Surdamayanti dalam Astuti (2018) yaitu;

1. Penerangan

Kondisi pencahayaan mendukung aktivitas pekerjaan karyawan;

2. Suhu udara

Suhu ruangan yang sesuai (tidak dingin atau panas) sehingga karyawan nyaman saat bekerja;

3. Suara

Volume suara (musik, percakapan di area kerja) dihadirkan untuk mendukung konsentrasi karyawan saat bekerja;

4. Tata warna

Pemilihan warna ruangan dilakukan untuk membuat karyawan lebih rileks dalam bekerja.

5. Tata dekorasi

Perusahaan memilih dekorasi meningkatkan kenyamanan kerja karyawan (perasaan senang, nyaman, tenang) dalam bekerja

6. Ruang gerak

Menyediakan ruang kerja yang dapat memudahkan karyawan untuk bergerak dalam menjalankan tugas;

7. Keamanan dan keselamatan kerja

Kondisi yang diciptakan untuk menghadirkan rasa aman bagi karyawan saat bekerja karena tersedia fasilitas keamanan dan keselamatan kerja (kotak P3K, APAR, *security check*).

8. Hubungan Rekan Kerja Setingkat
Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.
9. Iklim Kerja yang Dinamis
Suasana kerja yang ada di perusahaan mempunyai iklim yang dinamis sehingga seluruh karyawan selalu menerima setiap ada perubahan.
10. Budaya Perusahaan
Sistem nilai – nilai yang diyakini, dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan oleh semua karyawan.
11. Kebijakan Perusahaan
Ketentuan – ketentuan yang ditetapkan oleh direksi sebagai pegangan manajemen dalam menjalankan usaha.
12. Peraturan
Pedoman yang harus dipatuhi karyawan agar tertib dan teratur.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

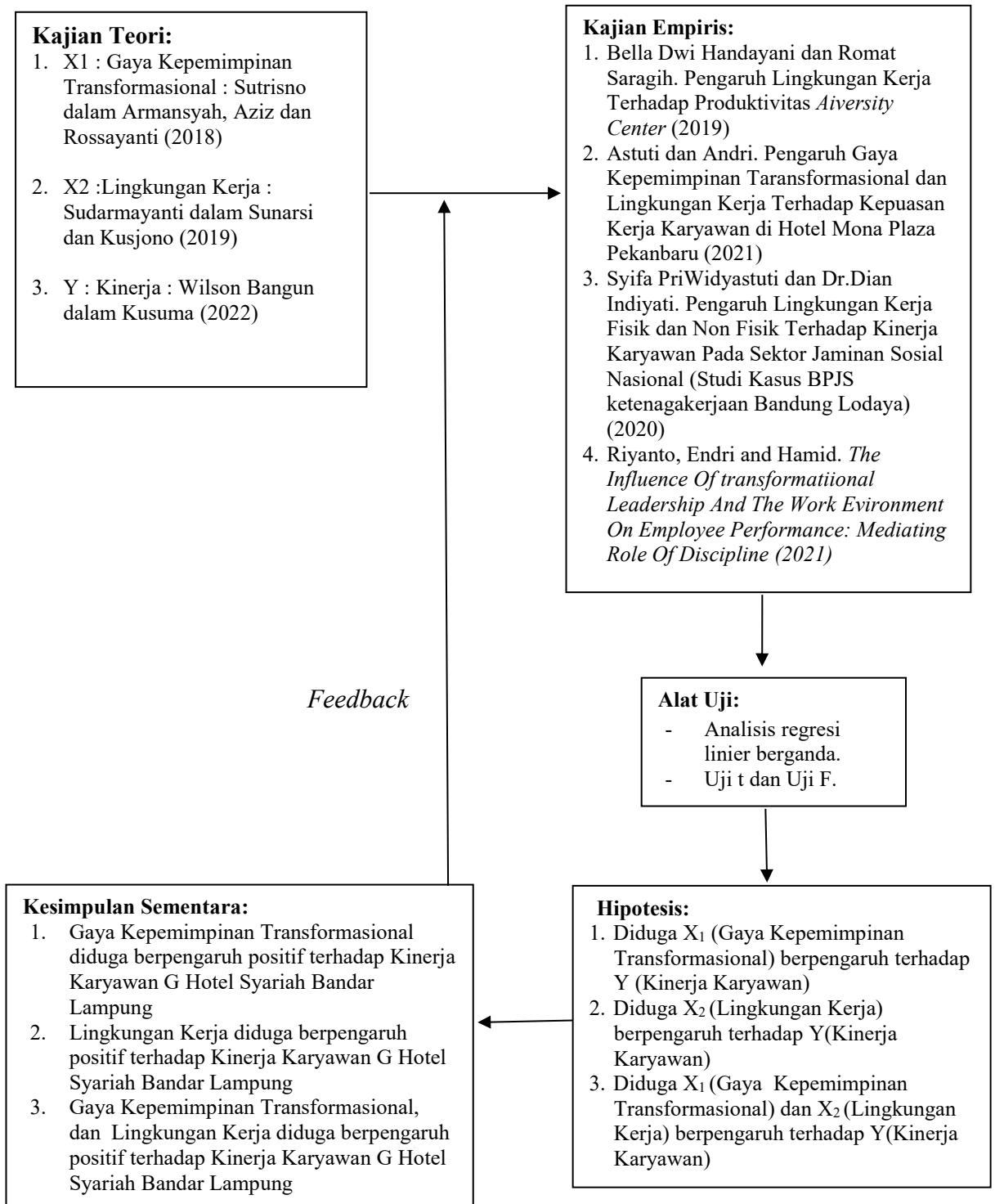
No	Nama Peneliti	Judul Dan Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan	Kontribusi Penelitian
1	Bella Dwi Handayani dan Romat Saragih	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Telkom <i>Corporate University Center</i> (2019)	Hasil dari penelitian ini bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai sebesar 37% sedangkan sisanya sebesar 63% di pengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam	a.Objek dalam penelitian sebelumnya adalah karyawan telkom sesangkan dari penelitian ini objeknya ialah karyawan G hotel b.teori yg digunakan pada penelitian	Referensi untuk peneliti selanjutnya

			penelitian ini.	terdahulu ialah produktivitas karyawan sedangkan dalam penelitian ini ialah Kinerja karyawan	
2	Denok Sunarsi, Gatot Kusjono	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan <i>Turn Over Intention</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan(2019)	Hasil uji penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja non fisik, konflik dan <i>turn over intention</i> berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Besarnya konstribusi yang diberikan terhadap produktifitas kerja sebesar 21,7%, sedangkan sisanya sebsar 73,8% dipengaruhi oleh faktor selain lingkungan kerja non fisik, konflik dan <i>turn over intention</i> .	-objek dalam penelitian sebelumnya adalah karyawan CV Mandiri sesangkan dari penelitian ini objeknya ialah karyawan G hotel - Teori yang digunakan pada penelitian terdahulu ialah produktivitas karyawan sedangkan dalam penelitian ini ialah Kinerja karyawan	Referensi untuk peneliti selanjutnya
3	Syifa PriWidyastuti Dr. Dian Indiyati. SE.,SH., M.Si.	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor	Lingkungan kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Pada analisis jalur diketahui lingkungan	-Objek dalam penelitian sebelumnya adalah karyawan BPJS sedangkan dari penelitian ini objeknya ialah karyawan G hotel	Referensi untuk peneliti selanjutnya

	(2020)	Jaminan Sosial Nasional (Studi Kasus Bpjs Ketenagakerjaan Bandung Lodaya) (2020)	kerja fisik berpengaruh total 55% dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh total 29,7% pada kinerja karyawan.	- Lokasi yang digunakan pada penelitian terdahulu ialah di Bandung sedangkan dalam penelitian ini di Bandar Lampung	
4	De Elsa Puspitasari M. Zuhdi Sasongko Rony Kurniawan	Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua Di Kota Manado(2021)	Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh besar secara bersama-sama pada pameran Lotus Garden Hotel perwakilan, Kota Kediri, dilihat dari tally esteem 11,462 > 2,980	-Objek dalam penelitian sebelumnya adalah karyawan hotel sahid kawanua sedangkan dari penelitian ini objeknya ialah karyawan G hotel - Lokasi yang digunakan pada penelitian terdahulu ialah di Manado sedangkan dalam penelitian ini di Bandar Lampung	Referensi untuk peneliti selanjutnya
5	Astuti, dan Andri	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Mona Plaza Pekanbaru.	Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta gaya kepemimpinan transformasional dan	-Objek dalam penelitian sebelumnya adalah karyawan hotel mona plaza sedangkan dari penelitian ini objeknya ialah karyawan G hotel - Lokasi yang digunakan pada penelitian terdahulu ialah di	Referensi untuk peneliti selanjutnya

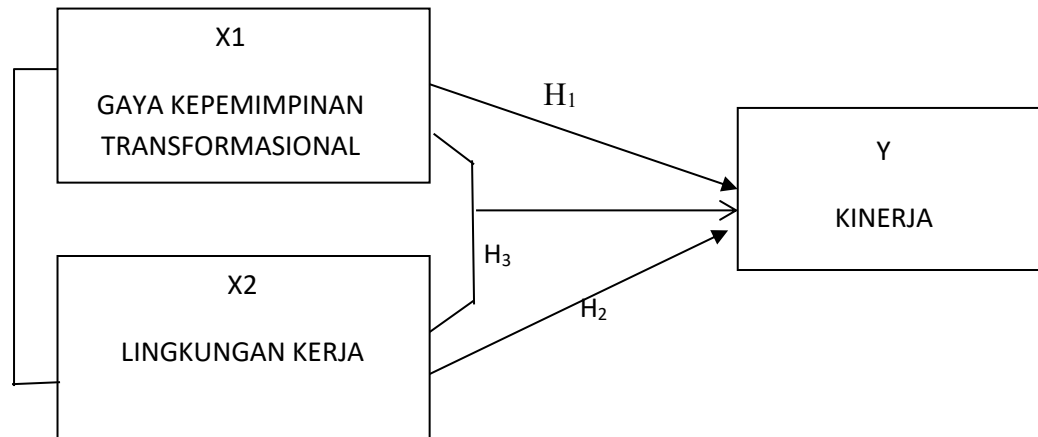
		(2021)	lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.	Pekanbaru sedangkan dalam penelitian ini di Bandar Lampung	
6	Riyanto, Endri, and Hamid	<i>The Influence Of Transformational Leadership And The Work Environment On Employee Performance: Mediating Role Of Discipline</i> (2021)	<i>The study reveal that with a transformational leadership style and work environment, both through the process of establishing employee discipline and directly affecting the performance of civil servants at the Ministry of Villages, Referensi untuk peneliti selanjutnya Disadvantaged Areas and Transmigration. Republic of Indonesia (Kemendes-PDPT).</i>	-Objek dalam penelitian sebelumnya adalah pegawai negeri sipil di desa sedangkan dari penelitian ini objeknya ialah karyawan G hotel	Referensi untuk peneliti selanjutnya

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.7 Hipotesis

2.7.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan bawahan kepada cara kerja tim, cara kerja kolektif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, dengan gaya kepemimpinan ini dapat membangkitkan kepercayaan diri bawahannya. Hal yang sama juga diutarakan oleh Yukl dalam Ivansyah (2019), bahwa Kepemimpinan transformasional sering didefinisikan sebagai model kepemimpinan yang memiliki dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemajuan diri secara kolektif, dan pembelajaran tim.

Pengaruh yang ditimbulkan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Astuti dan Andri (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Mona Plaza Pekanbaru”, hasil menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H1: Diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di G Hotel Syariah Bandar Lampung

2.7.2 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik merupakan komponen yang dihadirkan di dalam lingkungan pekerja karyawan secara fisik, dilakukan perusahaan dengan tujuan untuk memberi pengaruh positif bagi kinerja karyawan. Sudarmayanti dalam Chandra dan Viaanita (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja non-fisik merupakan suasana yang sengaja dihadirkan atau diciptakan oleh perusahaan pada lingkungan kerja karyawan yang bertujuan untuk mendukung kerja karyawan, mempengaruhi kinerja karyawan dengan karakteristik suasana kerja tim, lingkungan kerja yang nyaman yang berdampak pada kinerja perusahaan.

Lingkungan kerja non-fisik juga dijelaskan oleh Hidayat dan Mukzam (2018) bahwa lingkungan kerja non-fisik mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama diperusahaan.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Widyastuti dan Indiyati (2020), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Jaminan Sosial Nasional (Studi Kasus Bpjs Ketenagakerjaan Bandung Lodaya)”, juga menyatakan bahwa lingkungan fisik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan G Hotel Syariah Bandar Lampung.