

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam sumber daya manusia orang yang bekerja merupakan sumber kompetitif dan kunci paling penting untuk meraih kesuksesan bersaing di dunia bisnis, maka dari itu pengelolaan sumber daya manusia harus semakin diperketat. Persaingan bisnis di era ini sangatlah pesat, persaingan terhadap Sumber Daya Manusia adalah skil teratur dari sebuah pola fisik dan pikir individu yang di miliki.<sup>2</sup> Manusia merupakan pekerja atau karyawan dan meliputi modal utama untuk melaksanakan suatu bisnis, sehingga semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan, dan kinerja karyawan dalam mencapai suatu tujuan.<sup>3</sup>

Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan suatu keberhasilan seorang karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Kinerja yang baik pada karyawan dapat dilihat dari keahlian maupun kemampuan karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan, kemudian dalam bekerja karyawan memperoleh hasil yang maksimal. Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kauntitas dalam menjalankan

---

<sup>2</sup>Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Zifatama Publisher, 2008), hal.15.

<sup>3</sup>Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*, (Jakarta: Zanafa Publising, 2018), hal.3.

pekerjaan dengan tanggung jawab yang telah diberikan.<sup>4</sup> Banyak tantangan yang dihadapi terfokus pada pelayanan kebutuhan pelanggan, karena perusahaan akan mengalami kemajuan yang signifikan adanya sumber daya manusia. Apabila ingin unggul dalam bersaing maka harus mampu memberikan tanggapan lebih cepat terhadap kemauan pembeli, makaharus ada peningkatan kualitas pelayanan yang memuaskan pelanggan.

Banyak cara digunakan dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Pernyataan variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh cukup penting terhadap kinerja karyawan. Menurut Veithzal Rivai, gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil dari kombinasi falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.<sup>5</sup> Menurut Thoah, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat mencoba untuk mempengaruhi orang lain.<sup>6</sup> Menurut George R. Terry, gaya kepemimpinan adalah keahlian seorang pemimpin, untuk mempengaruhi perilaku karyawan menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu. Pemimpin bisa menggunakan wewenangnya dalam meningkatkan produktifitas karyawan agar

---

<sup>4</sup>Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya Manusia pada Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosakarya, 2010), hal. 9.

<sup>5</sup>Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Bersada, 2007), hal. 64.

<sup>6</sup>Nyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ponorogo, Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hal. 28.

mencapai tujuan. Maka didunia bisnis sendiri, pelaksanaan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka.<sup>7</sup>

Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan ialah faktor yang sangat penting untuk mewujudkan kinerja karyawan yang maksimal baik secara kuantitas maupun kualitas. Pemimpin merupakan indikasi baik dalam segala sesuatu penting dalam manajemen yang memengaruhi karyawan. Pemimpin bisa melakukan banyak cara guna meningkatkan kinerja karyawan yang efektif pemimpin yang menggunakan gaya (*style*) yang dapat mewujudkan sasarannya, misalnya dengan memberikan tugas dan komunikasi yang baik dengan karyawan.

Perubahan pesat menimbulkan perkembangan dalam lingkup dunia bisnis secara tidak langsung mampu mendorong para pelaku untuk lebih kreatif. Selain gaya kepemimpinan adapun yang mempengaruhi kuantitas dan kualitas karyawan yaitu lingkungan kerja. Oleh sebab itu, lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja baik secara fisik atau non fisik yang bisa memberikan kesan menyenangkan, aman, dan nyaman. Apabila didalam lingkungan kerja nyama dan komunikasi antar karyawan maupun pelanggan berjalan lancar, maka bisa dipastikan kinerja karyawan yang dihasilkan pun akan maksimal. Dari situ untuk memenangkan suatu kompetisi di dalam lingkup usaha perlu sekali adanya pelaku usaha yang profesioanl karena apabila karyawan tidak bisa besikap ramah dan jujur

---

<sup>7</sup>Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis*, (Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama, 2006), hal.24.

maka penjualan akan mengalami penurunan.<sup>8</sup> Menurut peneliti Bryan Johannes Tampi menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan faktor lain diluar variabel yang diteliti seperti promosi jabatan, disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja, pendidikan, dan pelatihan yang mana dapat mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>9</sup>

Menurut Sedarmayanti, menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.<sup>10</sup> Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Seorang karyawan dalam bekerja akan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mampu meningkatkan kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara maksimal, aman, dan nyaman<sup>11</sup>.

Lingkungan kerja merupakan factor yang sangat penting untuk diperhatikan. Hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Apabila ada fasilitas yang rusak, sebaiknya pihak atasan segera memperbaiki. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan tidak menurun dan

---

<sup>8</sup>Budihardjo, *Penilaian Kinerja Karyawan*, (Jakarta : Raih Asa Sukses, 2005), hal. 17.

<sup>9</sup> Bryan Johannes Tampi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk.* (Jurnal Penelitian: Acta Diurna Manado, 2014)

<sup>10</sup>Surajio, *Penelitian Sumber Daya Manusia penelitian, teori dan aplikasi*, (Yogyakarta:Deepublish, 2020), hal. 51.

<sup>11</sup>Supardi, *Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Ghalia, 2003), hal. 37.

mereka tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja mereka sehari-hari.<sup>12</sup>

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut William B. Werther dan Keith Davis, menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.<sup>13</sup> Baik berupa upah per jam ataupun gaji perbulan yang dikelola oleh bagian personalia.<sup>14</sup> Menurut Handoko kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sesuai balas jasa untuk kerja mereka.<sup>15</sup> Kompensasi sering kita dengar istilah upah dan gaji.

Kompensasi merupakan suatu pemberian imbalan yang pantas bukan hanya nantinya dapat berpengaruh kepada situasi materi kepada para tenaga kerja, akan tetapi hal tersebut dapat menyejahterakan pribadi para karyawan untuk bekerja lebih giat serta mempunyai inovasi. Secara tidak langsung pemberian suatu imbalan yang adil tersebut akan lebih berpengaruh juga dalam mempertahankan karyawan yang lebih berpotensi. Tidak disangka apabila kompensasi merupakan salah satu variabel yang bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Jadi kompensasi dapat menggambarkan sesuatu yang diterima karyawan sebagai kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Individu dalam

---

<sup>12</sup>Fajar Nur'aini Dwi Fatimah, *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2021), hal.31.

<sup>13</sup>Werther dan Davis, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2014), hal.288.

<sup>14</sup>Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2020), hal.34.

<sup>15</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 183.

menjalankan pekerjaan, menggambarkan salah satu pelaksanaan fungsi pemberian kompensasi. Permasalahan merupakan kompensasi tidak sesuai terhadap kinerja karyawan. Tingkat kemampuan orang berbeda-beda dalam melakukan sesuatu pekerjaan, meningkatkan kinerja berarti meningkatkan dalam mutu atau pelayanan karyawan terhadap pembeli nantinya. Kompensasi tidak hanya dalam berbentuk finansial saja (upah atau gaji, komisi, bonus, uang asuransi, uang pensiun) tetapi dapat berbentuk bukan finansial seperti, kenyamanan lingkungan kerja.

Menurut Deden Komar Priatna, kinerja karyawan adalah rekam jejak dari kontribusi individu atas pekerjaan dalam satu periode yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Prawirosentono, menyatakan bahwa kinerja karyawan akan baik jika karyawan memiliki keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Menurut Mondy, penilaian kinerja karyawan adalah sistem formal untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja para individu atau tim dalam menjalankan tugasnya.<sup>16</sup> Meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten dibidangnya, untuk *franchise* teh poci krisna ini siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif.

Banyak perusahaan yang melacak kelebihan dalam bersaing dengan menempuh cara kerja atau melalui kinerja para karyawan.

---

<sup>16</sup>Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2020), hal. 29.

Perusahaan wajib bisa mengolah karakter dan hasil dari semua karyawan atau yang umumnya dikenal manajemen kinerja. Tradisionalnya, bentuk evaluasi kinerja formal dilihat bagaimana fasilitas utama dalam mengelola cara kerja karyawan. Kinerja karyawan bukan hadir secara sendiri kinerja ditata oleh pemimpin, kinerja seorang karyawan yang bagusnya bisa didiskusikan dan di tentukan menurut kebersamaan karyawan dan pemimpin. Dan tidak menetapkan beban kerja dan arah yang pasti, karyawan bisa saja kebingungan saat menjalankan tugas. Keadaan macam ini akan menghambat kinerja karyawan.

*Franchise* teh poci krisna di Tulungagung merupakan suatu trend bisnis yang saat ini bisa menguntungkan. *Franchise* teh poci sendiri merupakan merk dengan produk teh yang mana sudah siap saji dimana brand ini sama dengan teh botol sosro maka tidak lagi di ragukan kualitasnya. *Franchise* teh poci merupakan salah satu investasi, *franchise* teh poci krisna yang dimiliki bapak Krisna sudah membuka booth di berbagai daerah maupun kota, maka dari itu banyak karyawan yang berjumlah 86 karyawan di Tulungagung.

Berdasarkan pengamatan di *Franchise* Teh Poci Krisna, ditemukan bahwa terdapat karyawan yang belum maksimal dalam bekerja. Dalam menjalankan pekerjaannya karyawan seharusnya memberikan pelayanan yang baik terhadap pelanggan, pelayanan yang baik akan membuat karakter karyawan itu bisa bersikap ramah kepada pelanggan. Peningkatan diakibatkan semakin berkembangnya usaha *franchise* teh poci krisna

tersebut semakin meningkatkan kinerja dengan peran para karyawan, meningkatkan kinerja dengan cara ramah kepada pembeli dan hadir tepat waktu. Tingkat kompensasi pada *franchise* teh poci krisna sangat diperlukan karena untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih baik lagi guna meningkatkan kualitas karyawan, melakukan ketrampilan dalam bekerja,serta meningkatkan hasil kinerja karyawan dalam menghadapi konsumen agar lebih optimal dalam progres kedepan yang lebih baik lagi karyawan perlu memperoleh kompensasi dari hasil kinerjanya.

**Tabel 1.1**  
**Data Targer Penjualan Cup Untuk Pemberian Bonus**

Target Penjualan Cup per Hari	Bonus Yang Diberikan
> 100 Cup	Rp 15.000
>150 Cup	Rp 20.000
>200 Cup	Rp 35.000

Sumber: *Franchise* Teh Poci Krisna

Berdasarkan pemaparan permasalahan di atas mengenai pentingnya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi bagi karyawan sebagai komponen penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Tulungagung peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Franchise* Teh Poci Krisna di Kecamatan Tulungagung**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dalam penelitian ini dibahas mengenai identifikasi cangkupan yang mungkin muncul dalam penelitian, supaya pembahasannya, lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang dicapai yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kecamatan Tulungagung. Identifikasi masalah yang mungkin muncul yaitu:

1. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini akan melihat gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pemimpin pada tanggung jawabnya. Karena pemimpin yang baik bukan hanya memberi tugas, tapi dapat juga menjadi contoh yang baik untuk karyawan.
2. Lingkungan Kerja akan melihat bagaimana pengaruh lingkungan kerja. Dan bagaimana pula efek lingkungan kerja yang kurang nyaman dan efisien.
3. Kompensasi akan melihat seperti apa dampak kompensasi yang diberikan terhadap cara kerja karyawan, kompensasi itu merupakan faktor utama para karyawan bekerja.
4. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *Franchise* Teh Poci Krisna di Kabupaten Tulungagung.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada penulisan latar belakang dan teori-teori diatas.maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung?
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung.

## **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan perumusan dan tujuan masalah yang telah diketahui, maka manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya sebagai berikut:

### **1. Secara Teoritis**

Secara teoritis diharapkan memberikan manfaat teoritis, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja serta kompensasi memiliki hubungan. Gaya kepemimpinan yang memetingkan hasil yang dicapai, lingkungan kerja dan kompensasi membentuk bagian dari faktor kinerja dan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Bisa memberikan pengetahuan dan pengembangan ilmiah dari penelitian maupun pembaca terkait dengan kinerja karyawan.

### **2. Secara Praktis**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Diharapkan dapat berguna sebagai acuan untuk membuat kebijakan selanjutnya dalam menghadapi masalah, terkait gaya kepemimpinan yang akan dipakai oleh seorang pimpinan, meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman, dan mempertimbangkan besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan khususnya pada Kinerja karyawan *Franchise* Teh Poci Krisna di Kabupaten Tulungagung.

#### **b. Bagi Akademik**

Penelitian ini di harapkan bermanfaat untuk pengembangan keilmuan terutama dalam bidang meningkatkan kinerja karyawan, dapat dijadikan bahan rujukan, referensi, atau tambahan ilmu serta informasi bagi penelitian selanjutnya.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini di harapkan sebagai bahan bacaan atau literature yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, juga membantu menambah referensi guna mendapat referensi yang relevan pula serta dapat menjadi bahan perbandingan dengan penelitian yang lain.

## **F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu:
  - a. Variabel bebas (independen) yang meliputi: Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ).
  - b. Variabel terikat (dependen) yang meliputi: Kinerja Karyawan (Y).
2. Keterbatasan Penelitian
  - a. Adanya terbatasnya waktu dan biaya dalam melakukan penelitian ini maka, peneliti hanya akan mengambil sampel pada karyawan *Franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung sebanyak 86 responden.

- b. Dalam melakukan pengumpulan data, disini menggunakan kuesioner objek dari penelitian ini adalah karyawan pada *Franchise* teh poci krisna Kabupaten Tulungagung
- c. Batasan penelitian ini pada gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada *Franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung.

### **G. Penegasan Istilah**

Dalam penelitian ini penegasan istilah berdiri dari dua, antara lain penegasan konseptual dan penegasan operasional.

#### 1. Secara konseptual

Konseptual (konsep) adalah sejumlah pengertian atau ciri yang berkaitan dengan berbagai peristiwa, objek, situasi, dan hal lain yang sejenis.<sup>17</sup> Secara Konseptual penelitian yang dibahas antara lain.

##### a. Gaya Kepemimpinan

Mulyadi dan Rivai mendefinisikan mengenai gaya kepemimpinan, dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seroang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Agar mencapai sasaran harus mengarahkan karyawan, yaitu mengarahkan kegiatan seseorang terhadap suatu

---

<sup>17</sup>Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), hal. 65-66.

tujuan.<sup>18</sup> Gaya kepemimpinan merupakan strategi sebagai hasil sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi karyawannya.<sup>19</sup>

#### a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Nitisemo mendefinisikan mengenai lingkungan kerja, dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Dan lingkungan kerja salah satu factor yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan.<sup>20</sup>

#### c. Kompensasi

Menurut Kadarisman kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap<sup>21</sup>. Kompensasi tidak saja dapat diberikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk insentif, dan tunjangan.

#### d. Kinerja Karyawan

Kasmir mendefinisikan mengenai kinerja karyawan, dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah

---

<sup>18</sup> Miftah Toha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hal.203.

<sup>19</sup> Marsam, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT)*, (Pasuruan: Qiara Media, 2020), hal.10.

<sup>20</sup> Eddy Sanusi, *Peningkatan kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*, (Yogyakarta: Media Pustaka, 2020), hal. 40.

<sup>21</sup> Kadarisman, *Pengaruh Kompensasi*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2012), hal.121.

dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dikasikan dalam periode tertentu. Kinerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerjanya melainkan banyak factor yang mempengaruhi antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi.<sup>22</sup>

## 2. Secara Operasional

Definisi operasional adalah definisi variabel secara operasional, secara praktik, secara riil, secara nyata dalam lingkup objek penelitian. Penelitian ini mengambil judul ialah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada *Franchise* teh Poci Krisna di Kabupaten Tulungagung”. Adapun yang menjadi indikator-indikator dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *Franchise* Teh Poci Krisna di Kabupaten Tulungagung.

1. Gaya kepemimpinan (X1) sebagai variabel bebas (independen variabel). dengan tindakan yang dilaksanakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi karyawan. Menurut Mulyadi dan Rivai adapun indikator untuk variabel gaya kepemimpinan antara lain.

a. Otokratik, merupakan segala keputusan dari atasan ada di tangannya, karyawan hanyalah sebagai pelaksana tugas atau melaksanakan seluruh perintah dengan cepat dan bersifat taat/hormat kepada pimpinan

---

<sup>22</sup>Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 96.

- b. Kharismatik, dapat memberikan teladan yang baik serta bisa memberikan arahan yang bisa diterima untuk para pekerja.
  - c. Demokratik, pimpinan dapat menerima kritik dan saran cenderung mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan.
2. Lingkungan kerja tempat karyawan melakukan pekerjaan. Suasana yang aman, nyaman dan kondusif akan membuat karyawan merasa tenang dalam melaksanakan pekerjaan. Kurangnya alat dalam melakukan pekerjaan, sangat membuat karyawan tidak nyaman. Menurut Nitisemito indikator-indikator untuk variabel lingkungan kerja antara lain:
- a. Suasana kerja, merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
  - b. Tersediannya Fasilitas kerja, merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
  - c. Keamanan kerja, lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka harus diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.
3. Kompensasi balas jasa yang diberikan pada karyawan terhadap tugas yang telah dilakukan. Menurut teori Kadarisman indikator-indikator untuk variabel kompensasi antara lain:
- a. Upah, merupakan balas jasa berupa uang untuk membayar para tenaga yang sudah mengerjakan sesuatu

- b. Insentif, kompensasi yang diberikan pimpinan diluar gaji.
  - c. Tunjangan, pembayaran yang diberikan oleh atasan sebagai tambahan atau gaji pokok.<sup>23</sup>
4. Menurut teori Kasmir, hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dikasihkan dalam periode tertentu, adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain:
- a. Kualitas, kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
  - b. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
  - c. Ketepatan waktu yaitu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalakn, waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
  - d. Kerja sama dengan rekan kerja, dapat dukur dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup>Kadarisman, Pengaruh Kompensasi, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2012), hal.121.

<sup>24</sup>Jesslyn Halim dan Fransisca Andreani, “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broad Barbeshop PT Bersama Lima Putera”, Jurnal Manajemen. Vol,5. No. 1, 2017

## H. Sistematika Pembahasan

Adapun gambaran yang jelas dan terperinci mengenai penyusunan penelitian ini, dalam skripsi ini sistematika pembahasan akan disajikan dalam 6 (enam) bab, dan pada setiap babnya terdapat beberapa sub bab. Terdapat sub bab sebagai perinci dalam bab-bab tersebut. Maka sistematika pembahasan skripsi ini sebagai berikut:

**BAB I :PENDAHULUAN**, bab ini berisi gambaran secara singkat tentang apa yang dibahas dalam penelitian ini. Pada bab ini juga menyajikan unsur terdiri dari: (A) Latar Belakang Masalah, (B) Identifikasi Masalah, (C) Rumusan masalah, (D) Tujuan Masalah, (E) Manfaat Penelitian, (F) Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian, (G) Penegasan Istilah, (H) Sistematika Pembahasan.

**BAB II :KAJIAN PUSTAKA**, pada bab ini dijelaskan mengenai (A) Landasan teori yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, antara lain mengenai Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu Bab ini memuat beberapa hal yaitu (B) Penelitian terdahulu, (C) Kerangka Konseptual, dan (D) Hipotesis.

**BAB III :METODE PENELITIAN**, pada bab ini dijelaskan secara detail terkait rancangan penelitian ini yang berisikan (A) jenis pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan (B) Populasi, sampling, serta sampel penelitian, terdapat juga penjelasan mengenai (C) sumber data, variabel pada penelitian, dan skala pengukuran, (D) teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan (E) teknik analisis data.

**BAB IV :HASIL PENELITIAN**, Bab ini membahas mengenai (A) deskriptif data yang memuat tentang gambaran umum dari *Franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung, dan membahas mengenai hasil dari (B) pengujian hipotesis dan (C) pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di *franchise* teh poci krisna di Kab. Tulungagung.

**BAB V :ANALISI DATA (PEMBAHASAN)**, pada bab ini isi penelitian mencakup mengenai penjelasan tentang variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di *franchise* teh poci krisna di Kab. Tulungagung.

**BAB VI :PENUTUP**, Bab penutupan di dalamnya berisikan tentang (A) kesimpulan, (B) saran yang tepat dengan hasil dari penelitian.

Dan selain poin-poin dari penjelasan BAB beserta sub-bab dalam penelitian ini juga berisikan daftar pustaka, lampiran-lampiran, serta surat-surat dan daftar riwayat hidup penelitian.