

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory : goal setting theory*

Grand theory merupakan dasar pemikiran dari sebuah penelitian guna mendukung penelitian yang ada. Berdasarkan artikel dalam forum akademik menjelaskan bahwa *grand theory* digunakan sebagai fondasi utama untuk merumuskan konsep-konsep penelitian yang menjadi dasar dari studi yang dilakukan. Hal ini berupa teori makro yang mendukung dan mengilhami berbagai teori di bawahnya, sering juga disebut sebagai “*grand*” karena menjadi landasan bagi pengembangan teori-teori lain dalam berbagai tingkatan. *Grand theory* bersifat makro karena fokusnya pada struktur secara keseluruhan dan tidak berpaku pada fenomena mikro. Teori ini mencakup penjelasan luas tentang kehidupan sosial, sejarah, atau pengalaman manusia, dan sering kali berlawanan dengan pandangan empiris yang menekankan pentingnya mempelajari fakta-fakta dan fenomena secara langsung (Forum Akademik, 2023)

Dapat disimpulkan bahwa *grand theory* adalah landasan penting dalam sebuah penelitian yang membantu dalam pembentukan konsep-konsep penelitian. *Grand theory* merupakan teori-teori yang berskala besar dan memberi inspirasi pada teori-teori yang lebih spesifik. Istilah “*grand*” sering digunakan karena teori ini menjadi dasar bagi pengembangan teori-teori lainnya pada berbagai tingkat. Fokus *grand theory* adalah struktur secara keseluruhan dan tidak terbatas pada fenomena mikro. Teori ini memberikan penjelasan yang komprehensif tentang kehidupan sosial,

sejarah, atau pengalaman manusia, dan sering kali berbeda dengan pandangan empiris yang menekankan pentingnya pengamatan langsung terhadap fakta-fakta dan fenomena.

Teori yang diterapkan pada penelitian ini masuk dalam kelompok *theory of individuals and their environment*. *Theory of individuals and their environment* merujuk pada teori-teori yang menjelaskan hubungan timbal balik antara individu dengan lingkungannya serta bagaimana interaksi yang terjadi dapat memengaruhi perilaku, perkembangan, dan kinerja individu dalam berbagai konteks. Teori ini mencakup pemahaman bahwa individu tidak hidup dalam isolasi tapi selalu berinteraksi dengan lingkungan sosial, fisik, dan psikologis yang ada di sekitar mereka. Teori ini sering digunakan dalam menganalisis dinamika lingkungan eksternal dan internal yang memengaruhi individu, termasuk faktor lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, *quality of work life*, serta hubungan antar individu di dalam organisasi atau kelompok. Adapun beberapa komponen utama dari *theory of individuals and their environment*, yaitu:

a. Lingkungan Fisik

Seperti tempat kerja, kondisi lingkungan, tata letak ruang, kebersihan, serta kenyamanan fisik memengaruhi kesejahteraan dan kinerja individu. Contohnya seperti suhu, pencahayaan, dan kebisingan di tempat kerja dapat memengaruhi produktivitas.

b. Lingkungan Sosial

Interaksi individu dengan atasan, rekan kerja, teman, dan keluarga memengaruhi motivasi, emosi, dan perilaku.

c. Lingkungan Psikologis

Persepsi individu terhadap tuntutan pekerjaan, harapan peran, dan dukungan yang diterima memengaruhi *quality of work life*. Contohnya seperti keadilan dalam berorganisasi, tekanan kerja, dan gaya kepemimpinan.

d. Pengaruh Timbal Balik

Individu tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan, akan tetapi juga dapat memengaruhi dan merubah lingkungan tersebut melalui perilaku, ide, dan tindakan. Contohnya seperti pemimpin yang bagus mampu membentuk lingkungan kerja yang positif, sementara lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan motivasi pada karyawan.

Dengan demikian studi ini ingin menggunakan *goal setting theory* (teori penetapan tujuan) yang digagas terhadap *Edwin A. Locke dan Gary P. Latham*, yang menyatakan bahwa penetapan tujuan yang spesifik dan menantang dapat mengembangkan performa individu. Pekerja secara *quality of work life* yang bagus cenderung menetapkan serta mencapai tujuan yang lebih efektif, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Adapun faktor yang memengaruhi *goal setting theory* adalah (*Locke, E. A., & Latham G. P., 2002:705-717*).

- a. Spesifikasi tujuan, yaitu tujuan yang spesifik cenderung membagikan instruksi yang detail terkait sesuatu yang mesti dicapai.
- b. Tingkat kesulitan, yaitu tujuan yang menantang tetapi realistis akan meningkatkan usaha dan kinerja karyawan.

- c. Komitmen pada tujuan, yaitu individu akan lebih berkomitmen jika merasa tujuan itu penting dan dapat dicapai. Komitmen juga dipengaruhi oleh partisipasi individu dalam menetapkan tujuan.
- d. Umpan balik (*feedback*), yaitu *feedback* yang rutin membantu individu mengevaluasi *progress* dan menyesuaikan usaha.
- e. Dukungan lingkungan, yaitu *support* dari pimpinan dan *partner* kerja akan memfasilitasi pencapaian tujuan.
- f. Efikasi diri (*self-efficacy*), yaitu kepercayaan individu atas kesanggupannya agar mencapai tujuan akan memengaruhi usaha yang dilakukan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

SDM merupakan orang yang bertugas menjadi operator utama dalam suatu lembaga atau perindustrian, yang berkontribusi aktif untuk menggapai target bersama. SDM ini tidak hanya terbatas pada tenaga kerja semata, namun juga meliputi potensi, keterampilan, pengetahuan, kreativitas, serta motivasi individu yang berkontribusi pada keberhasilan suatu organisasi. Dalam perspektif yang lebih luas sumber daya manusia mencakup semua aspek manusia yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing, baik dalam konteks organisasi, bisnis, maupun pembangunan nasional. Keberhasilan suatu organisasi begitu terikat atas kualitas SDM-nya, di mana SDM inilah yang pada akhirnya akan menjadi aset penting dan bernilai tinggi bagi perusahaan.

Pengertian SDM pandangan kalangan pakar di antaranya: Hasibuan (2016) menjelaskan jika SDM merupakan keterampilan tersistem oleh kekuatan nalar serta

kekuatan tubuh yang dipunyai setiap orang, yang juga dipengaruhi oleh faktor budaya dan lingkungan di sekitarnya, serta berperan dalam mencapai tujuan tertentu. *Mathis & Jackson* (2017) mendefinisikan SDM berperan sebagai desain sistem pada suatu lembaga guna dapat mengoptimalkan pemanfaatan potensi individu guna meraih sasaran organisasi. Sedarmayanti (2018) Mengemukakan jika SDM termasuk potensi manusia menjadi operator pada setiap aktivitas lembaga yang mempunyai fungsi utama ketika menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawab tertentu dalam suatu organisasi. Mangkunegara (2015) mengemukakan jika SDM merupakan usaha kerja yang berasal pada kemampuan jasmani serta rohani dalam melaksanakan tugas-tugas dalam menggapai target lembaga.

Menurut pengertian itu bisa dinyatakan jika SDM termasuk satu di antara elemen utama pada suatu lembaga yang mencakup seluruh potensi individu dalam mendukung organisasi atau perusahaan meraih sasaran yang diinginkan. MSDM yang bagus diperlukan agar dapat mengoptimalkan kualitas, kemampuan, serta produktivitas tenaga kerja melalui perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan yang tepat. Dengan adanya MSDM yang efektif suatu lembaga maupun industri dapat meningkatkan daya saing dan menghadapi tantangan global dengan lebih baik.

B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM merupakan disiplin yang berfokus atas manajemen tenaga kerja pada sebuah lembaga dalam menggapai target yang sudah dibentuk. MSDM berhubungan dengan segala hal yang termasuk dalam merencanakan, mengorganisasi, mengontrol, dan mengendalikan setiap peran yang berhubungan

terhadap SDM. Tujuannya ialah dapat mengoptimalkan kualitas tenaga kerja menjadi lebih kompeten, dan produktif.

Pendapat kalangan pakar, MSDM didefinisikan antara lain: Hasibuan (2017) mendefinisikan jika MSDM merupakan ilmu serta seni yang menetapkan kaitan serta fungsi pekerja supaya lebih optimal dalam mendukung terciptanya target industri, pekerja, serta penduduk. Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa MSDM merupakan sebuah manajemen serta pemanfaatan sumber daya yang tersedia di setiap orang.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan sebuah tahap perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pengontrolan, dan evaluasi terhadap SDM pada lembaga. MSDM melibatkan segala macam aktivitas, seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, proses rekrutmen serta seleksi, pelaksanaan pelatihan serta perluasan, evaluasi performa, pemberian kompensasi, juga pengelolaan kaitan industrial. Selain itu, faktor internal semisal keterampilan serta motivasi individu juga faktor eksternal semisal kebijakan pemerintah serta teknologi turut mendampaki pengelolaan sumber daya manusia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa MSDM berfungsi inti untuk membentuk lingkungan kerja yang produktif, harmonis, serta inovatif, serta membangun keunggulan kompetitif dalam menghadapi tantangan global.

C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM bertujuan guna meningkatkan peran produktif dari pekerja kepada lembaga, melalui pendekatan yang strategis, rasional, serta sosial. Tujuan ini dapat dikategorikan di antaranya:

- 1) Tujuan sosial: Menjamin bahwa lembaga menjalankan tanggung jawab sosial serta rasional atas keperluan serta permasalahan penduduk secara mengurangi pengaruh negatif yang ada.
- 2) Tujuan organisasional: Membantu organisasi mencapai sasarannya dengan memastikan bahwa kebijakan dan praktik MSDM dapat selaras terhadap target perusahaan.
- 3) Tujuan fungsional: Menjaga keterlibatan departemen MSDM dalam taraf yang sejalan terhadap kepentingan lembaga, dan memastikan bahwa fungsi-fungsi yang ada dalam MSDM berjalan optimal.
- 4) Tujuan individual: Memastikan bahwa kebutuhan pribadi setiap anggota organisasi akan terpenuhi melalui aktivitas mereka dalam perusahaan, hingga dapat mendorong adanya kepuasan kerja dan motivasi kerja pada setiap individu.

D. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Farida & Hartono (2016) dalam mengelola tenaga kerja, perusahaan memiliki beberapa pendekatan yang dapat diterapkan:

- 1) Pendekatan paternalistik: Manajer berperan sebagai figur ayah bagi karyawan dan staf dengan diperlakukan secara baik dan diberikan fasilitas. Namun, pendekatan ini dapat menyebabkan karyawan menjadi terlalu beruntung, kurang produktif, dan mengakibatkan penurunan produktivitas dan laba perusahaan.

- 2) Pendekatan sumber daya manusia: Karyawan dianggap sebagai individu yang mempunyai harga diri serta kebutuhan hidup yang penting dipertimbangkan untuk memastikan kesejahteraan mereka.
- 3) Pendekatan manajerial: Kinerja dan pengalaman kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh manajer mereka.
- 4) Pendekatan sistem sosial: Keberhasilan organisasi tergantung pada keselarasan sistem sosial internal (menyangkut pegawai serta manajer) serta eksternal (menyangkut serikat pekerja, pemerintah, serta penduduk).
- 5) Pendekatan proaktif: MSDM bisa meningkatkan keterlibatannya dengan mengantisipasi masalah yang mungkin timbul, sehingga memudahkan penyelesaiannya.

E. Kebijakan Dan Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami garis haluan serta aktivitas MSDM memerlukan pendekatan khusus. Pendekatan ini menggunakan *human resourch management* sebagai cara untuk membuat konsep baru dan mengatur fungsi SDM serta mendeskripsikan kembali peran serta fungsi SDM pada suatu lembaga. Berdasarkan pendekatan ini, Marnis, (1018:10) menyatakan bahwa *human resource management* memiliki empat kebijakan utama:

- 1) Dampak terhadap karyawan
- 2) Aliran sumber daya manusia
- 3) Sistem kompensasi
- 4) Sistem kerja

Keempat fokus kebijakan sumber daya manusia ini dapat dipahami sebagai strategi untuk memengaruhi dan berdampak langsung pada karyawan. Mereka akan bekerja dalam menggapai target lembaga. Lembaga mengatur SDM melalui mekanisme sistematis atau disebut aliran personel, yang dimulai dengan perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, pemilihan, dan pemberian pekerjaan sebagai proses untuk mencapai tujuan organisasi. Ini merupakan komponen kunci dari suatu organisasi dan memberikan motivasi untuk memaksimalkan pekerjaan dan proses ketenagakerjaan. Misalnya, sistem kompensasi dapat berupa paket kompensasi yang di antaranya terdapat gaji, *reward*, insentif, dan kompensasi dalam bentuk lainnya.

Dalam sebuah perusahaan, kewajiban dan faedah sumber daya manusia perlu diseimbangkan dengan elemen sumber daya yang lainnya. Untuk itu, ketika menetapkan kebijakan, suatu organisasi harus berfokus pada bagaimana sistem kerja yang disusun dapat dipastikan kompatibilitasnya dengan adanya perubahan personel dan sumber daya yang lainnya.

F. Peran Strategik Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam implikasinya *human resource management* diterapkan dengan maksud agar memperoleh tujuan perusahaan yang dirancang dengan strategi tertentu agar sesuai dengan kondisi perusahaan. Pendapat Bukit *et al* (2017:16-18) MSDM saat ini telah mengalami adanya perubahan paradigma, fungsi spesialisasi yang sebelumnya berdiri sendiri telah terintegrasi dengan fungsi-fungsi lain di dalam organisasi. Hal ini dilakukan agar secara bersamaan dapat menggapai tujuan yang telah direncanakan dan mempunyai peran perencanaan yang begitu strategis pada

lembaga. Secara istilah lain, kegunaan SDM akan semakin strategis dari sebelumnya. *Human resource management* memiliki tanggung jawab untuk mengerti perubahan yang kompleks pada dunia usaha, memproyeksikan kemajuan teknologi, serta mengetahui dimensi internasional yang semakin memengaruhi bisnis dampak perkembangan informasi yang cepat. Adanya pergantian paradigma ini dalam *human resource management* telah mengubah fokus pelaksanaan fungsinya di dalam organisasi. Taraf integrasi dari perancangan strategis secara setiap peran SDM tercermin pada 4 jenis hubungan:

- 1) Hubungan administratif: Di mana manajer puncak serta manajer fungsional lain akan mengasumsikan bahwa peran SDM tidaklah begitu utama serta melihat karyawan tidak menjadi hambatan atau aset perindustrian ketika mengambil atau menentukan ketetapan bisnis.
- 2) Hubungan satu arah: adanya hubungan sekuensial dari perancangan strategis terhadap setiap peran manajemen SDM yang lain. Peran SDM ialah mendesain agenda serta sistem guna menunjang target strategis industri, tapi tidak memiliki dampak yang signifikan atas pemilihan keputusan yang strategis.
- 3) Hubungan dua arah: Dicirikan secara kaitan resiprokal serta saling terikat dari perancangan strategis terhadap SDM. Peran SDM dianggap utama serta bisa diyakini, juga berfungsi pada penetapan tujuan yang strategis perindustrian sebagai mitra strategis.
- 4) Hubungan integratif: Terjadi kaitan dinamis serta interaktif antara fungsi-fungsi SDM serta perancangan strategis. MSDM dianggap menjadi mitra usaha strategis yang sebenarnya serta terlibat pada pengambilan ketetapan strategis.

G. Faktor-Faktor Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun beberapa faktor yang memengaruhi manajemen SDM, yaitu:

1) Faktor Internal

Faktor internal berasal dari dalam individu atau organisasi, yang meliputi:

- a) Kualitas Individu meliputi pendidikan, keterampilan dan kompetensi, motivasi, kesehatan fisik dan mental.
- b) Pengelolaan SDM pada lembaga mencakup rekrutmen serta seleksi, pelatihan juga peningkatan, sistem kompensasi, serta budaya organisasi
- c) Kepemimpinan, kepemimpinan yang baik dapat memengaruhi motivasi, kedisiplinan, dan kinerja SDM pada lembaga.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu aspek dari luar individu atau organisasi yang turut memengaruhi sumber daya manusia, yaitu:

- a) Faktor lingkungan meliputi budaya masyarakat dan struktur sosial
- b) Ekonomi meliputi kondisi ekonomi, upah dan kesejahteraan
- c) Teknologi, perkembangan teknologi mendorong individu untuk terus belajar dan beradaptasi. Kemajuan ini juga memengaruhi kebutuhan keterampilan baru dalam dunia kerja.
- d) Kebijakan pemerintah meliputi kebijakan pendidikan dan kebijakan ketenagakerjaan
- e) Globalisasi, persaingan global menuntut sumber daya manusia untuk mempunyai keterampilan serta kompetensi agar dapat bersaing secara internasional.

- f) Demografi, faktor seperti jumlah penduduk, tingkat kelahiran, dan komposisi usia tenaga kerja turut memengaruhi ketersediaan sumber daya manusia.

Kesimpulannya, faktor internal dan eksternal saling berhubungan dalam memengaruhi kualitas SDM pada suatu lembaga. Oleh sebab itu, untuk mencapai SDM yang unggul, diperlukan adanya pengelolaan yang baik melalui pendidikan, pelatihan, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan tenaga kerja.

2.1.3 *Quality of Work Life*

A. Pengertian *Quality of Work Life*

Quality of work life termasuk satu di antara wujud filsafat yang diaplikasikan manajemen untuk memanajemen sebuah lembaga biasanya serta SDM umumnya. Selaku filsafat, *quality of work life* termasuk sebuah perspektif manajemen terkait individu, pegawai, serta lembaga. Komponen inti pada filsafat itu yaitu kepekaan manajemen terkait adanya pengaruh pekerjaan terhadap seseorang, efektivitas lembaga juga dibutuhkannya barisan pekerja untuk penyelesaian persoalan dalam lembaga. *Quality of work life* termasuk rangkaian terstruktur pada lingkup organisasional yang memfokuskan kontribusi setiap karyawan dalam menetapkan upaya mereka bekerja serta bentuk pemberian yang bisa mereka bagikan untuk perindustrian dalam menggapai target produktivitas (Farmi et al., 2021).

Quality of work life juga disebut sebagai asumsi pekerja yang berkaitan terhadap berbagai macam kebutuhan untuk kesejahteraan di tempat kerja yang mengarah pada perkembangan karir karyawan. *Quality of work life* juga termasuk unsur yang luas yang mencakup imbalan yang cukup serta adil, serta konteks

pekerjaan yang nyaman untuk menghasilkan perkembangan dengan personal serta bisa memakai seluruh keterampilannya. Disamping tersebut *quality of work life* bisa disebut menjadi penilaian manajemen pada suatu lembaga untuk SDM untuk menciptakan sebuah lembaga. Tinjauan yang dikatakan ialah *quality of work life* sebagai ukuran kesuksesan MSDM pada lembaga sebab *quality of work life* termasuk persoalan inti yang harus sebagai peninjauan lembaga (Pujianto *et al.*, 2022).

Menurut Nadler dan Lawless (dalam Febriani *et al.*, 2022) kali pertama terdapat di *quality of work life* yang tidak sekedar memperhatikan bagaimana pekerja bekerja secara bagus tetapi bagaimana pula pekerjaan bisa menghasilkan kemakmuran hidup pekerja membaik, kedua pekerja memiliki peluang dalam berkontribusi untuk tahap pemilihan keputusan pada lembaga. Ketiga pekerja dilibatkan pula agar berkontribusi saat menetapkan tahapan yang dipilih lembaga pada aspek tersebut pengaplikasian *quality of work life* bisa diterapkan supaya sebagai mutu kehidupan kalangan pekerja supaya semakin optimal.

Menurut Abrori *et al* (2023) *quality of work life* ialah upaya perusahaan meningkatkan rasa aman serta kepuasan kerja bagi karyawan agar memiliki daya saing. Dapat dikatakan juga jika *quality of work life* merupakan keadaan di mana pekerja merasa nyaman atau tidak nyaman dalam bekerja di perusahaan atau organisasi. *Quality of work life* termasuk faktor penting yang mesti ditinjau terhadap perusahaan atau lembaga sebab dapat menyangkut kepuasan kerja karyawan yang di mana nantinya akan berpengaruh kepada kinerja atau produktivitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Gunawan & Hidayatullah (2023) mengatakan bahwa *quality of work life* berkaitan terhadap faktor utama ialah, partisipasi kerja berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya partisipatif yang aktif sebagai bukti terbentuknya komunikasi yang transparan, mencegah hambatan berkomunikasi, membuka ruang bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasinya serta melibatkannya dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu sistem imbalan mempunyai peran penting sebagai alat motivasi, peningkatan produktivitas, memperkuat loyalitas terhadap perusahaan, serta dalam pemenuhan keperluan pegawai apakah berdasarkan sisi materi ataupun non materi.

Beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* merupakan sebuah konsep yang merujuk dari tingkat kepuasan, kemakmuran, serta kenyamanan yang dirasakan terhadap pekerja pada tempat kerja. *Quality of work life* meliputi berbagai unsur di dalamnya, semisal lingkungan kerja yang kondusif, hubungan industrial harmonis, *work-life balance*, serta peluang dalam mengasah potensi dan karier. Disamping tersebut, *quality of work life* juga mencakup keadilan dalam perlakuan, penghargaan atas kontribusi, dan kebebasan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Penerapan *quality of work life* yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui beberapa aspek penting, karena ketika tingkat *quality of work life tinggi*, maka karyawan akan cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap organisasi. Namun sebaliknya, jika tingkat *quality of work life rendah* maka kualitas kehidupan kerja karyawan akan buruk, akibatnya dapat menimbulkan stres berlebih, tingkat *turnover* tinggi, dan penurunan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, *quality of work life*

merupakan faktor penting guna menciptakan lingkungan kerja sehat serta dapat mendukung kesuksesan organisasi secara berkelanjutan, karena dengan adanya peningkatan *quality of work life* dalam sebuah organisasi, sangat membantu perusahaan untuk dapat melihat sejauh mana kinerja pada karyawannya, yang pada gilirannya akan memudahkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara menyeluruh (Bima et al., 2022).

B. Komponen *Quality of Work life*

Quality of work life termasuk konsep yang mencakup beragam elemen yang berkontribusi terhadap kemakmuran pekerja di tempat kerja (Dr. T S Nanjundeswaraswamy & Sandhya M N, 2016). Komponen-komponen inilah yang akan memengaruhi kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi (Nanjundeswaraswamy, 2022), antara lain ialah:

- 1) Lingkungan kerja (*work environment*) ialah lingkungan fisik dan psikologis tempat kerja sangat memengaruhi kenyamanan dan performa karyawan. Kawasan yang aman, bersih, serta kondusif mampu mengembangkan kepuasan kerja pegawai yang dapat memengaruhi tingkat kinerjanya.
- 2) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) yaitu tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya mencakup aspek seperti tugas yang menantang, pengakuan, dan penghargaan atas kontribusi yang dilakukan.
- 3) Kesempatan untuk pengembangan dan kemajuan (*opportunities for growth and advancement*) ialah peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan mendapatkan promosi berperan utama untuk mengembangkan *quality of work life*.

- 4) Kompensasi yang adil serta layak (*adequate and fair compensation*) yaitu penyerahan gaji serta tunjangan berdasarkan tanggung jawab pekerjaan, serta memastikan karyawan merasa dihargai dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 5) Keamanan kerja (*job security*) yaitu adanya jaminan akan keberlanjutan pekerjaan dapat memberikan rasa aman dan stabilitas bagi karyawan, hingga menimbulkan adanya dampak positif pada kinerja mereka.
- 6) Hubungan dan kerja sama (*relationship and cooperation*) yaitu terjalinnya interaksi yang harmonis antara rekan kerja dan atasan dapat membuat lingkungan kerja menjadi lebih suportif dan kolaboratif.
- 7) Keseimbangan kerja serta kehidupan personal (*work-life balance*) adanya kemampuan pekerja dalam menyetarakan tekanan pekerjaan terhadap kehidupan personal mereka, hal ini penting dilakukan untuk menjaga kesejahteraan keseluruhan karyawan.
- 8) Otonomi dalam pekerjaan (*autonomy of work*) yaitu adanya kebebasan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan yang di mana akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepuasan karyawan.
- 9) Budaya dan iklim organisasi (*organizational culture dan climate*) yaitu nilai, norma, dan suasana dalam organisasi dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap tempat kerja mereka.
- 10) Stres kerja (*occupational stress*) yaitu tingkat stres berlebih yang dialami karyawan dalam menjalankan tugasnya dapat memengaruhi kesehatan dan produktivitas mereka.

C. Manfaat *Quality of Work Life*

Quality of work life mempunyai berbagai manfaat yang signifikan bagi organisasi dan karyawan. Dengan adanya penerapan *quality of work life* yang efektif mampu mengembangkan performa organisasi, efektivitas, inovasi, efisiensi, dan produktivitas, yang mana nantinya juga dapat meningkatkan laba pada perusahaan (Wahyuningsih, 2016).

Dengan menerapkan *quality of work life* yang optimal sehingga mampu menambah rasa tanggung jawab sosial karyawan, mendorong mereka untuk melaksanakan tugas secara efektif, serta menginspirasi dan memotivasi keterlibatan dalam pekerjaan. Intervensi *quality of work life* juga dapat mengasah potensi pekerja dari partisipasi serta keterlibatannya pada operasional perusahaan. Selain itu, *quality of work life* yang optimal mampu membantu menghindari stres kerja, yang berdampak positif pada kesejahteraan karyawan dan mengurangi tingkat *turnover* serta ketidakhadiran. Oleh karena itu, organisasi akan dapat menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas, membangun citra positif, dan mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang bermanfaat bagi keluarga dan masyarakat sekitar (Falcon, 2016).

D. Faktor- Faktor Yang Memengaruhi *Quality of Work Life*

Banyak faktor yang diidentifikasi bisa memengaruhi *quality of work life*, ialah komunikasi, perluasan serta perkembangan karier, pendirian lembaga, *support* emosional di tempat kerja, iklim lembaga, dukungan lembaga, pengaturan kerja yang fleksibel, kepuasan kerja, penghargaan serta kegunaan, juga pemberian kompensasi. Faktor lainnya ialah budaya dan berfungsinya suatu kelompok kerja,

pelatihan kerja secara tidak langsung juga dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan melalui peningkatan perilaku dan sikap karyawan. Pada prinsipnya *quality of work life* juga dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik seperti upah, insentif, tunjangan, kondisi fisik tempat kerja, serta fasilitas kerja yang tidak mendukung, dan faktor intrinsik pekerjaan seperti pekerjaan, yang bermakna dan otonomi kerja di tempat kerja (Falcon, 2016).

Selain itu, *quality of work life* juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berfungsi utama untuk menetapkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan di tempat kerja, misalnya partisipasi dalam pemecahan masalah ialah keterlibatan karyawan dalam menemukan solusi bagi organisasi dalam meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja, penyelesaian konflik yaitu mekanisme efektif yang digunakan untuk menyelesaikan persoalan pada kawasan kerja serta membantu menjaga interaksi kerja yang positif, serta keamanan kerja ialah jaminan terhadap stabilitas pekerjaan yang mampu membagikan rasa aman untuk pekerja yang berdampak positif dalam *quality of work life* (Alitty, 2018).

E. Cara Untuk Meningkatkan *Quality Of Work Life*

Adapun sejumlah cara yang bisa diterapkan dalam mengembangkan *quality of work life* ialah secara memperluas *employee involvement* (kesertaan karyawan), ialah:

- 1) Lingkaran kualitas (*quality circles*), merupakan golongan kecil yang berjumpa dengan rapi bersama pimpinan umum guna mengenali serta menyelesaikan segala persoalan yang berkaitan.

- 2) *Variasi team building, quality circles* termasuk wujud tertentu oleh *team building*. Perbandingan pokok dari keduanya yaitu jika *team building* umumnya terbagi dari individu-individu berdasarkan departemen yang bervariasi. Menjadi ekstra tim itu sekedar didirikan guna memecahkan sebuah persoalan serta seterusnya dibubarkan bila persoalan sudah ditangani.
- 3) Sistem sosioteknikal, termasuk intervensi atas sebuah kerja terkhusus berdasarkan sisi pekerjaannya, golongan kerjanya, serta kaitannya dari karyawan serta teknologi yang mereka manfaatkan dalam melangsungkan tanggung jawabnya.
- 4) *Job enrichment*, merupakan proses guna memperkaya isi sebuah pekerjaan maupun kedudukan secara maksud memuaskan *higer order needs* terhadap pekerjaannya.
- 5) *Job enlargement*, merupakan proses guna mengembangkan maupun memperbesar keragaman pekerjaan oleh sebuah pekerjaan yang maksudnya supaya tidak membosankan.
- 6) Kodeterminasi, termasuk sistem di mana wakil-wakil pekerja dibuka peluang agar mendiskusikan serta memutuskan segala ketentuan yang memengaruhi nasib kalangan karyawan. Bagi sebagian kalangan pakar internasional yang lain, kodeterminasi merupakan suatu pertimbangan yang digunakan pada rancangan pekerjaan dengan komprehensif.
- 7) Golongan kerja mandiri, terbagi atas karyawan, tidak adanya suatu pemimpin resmi perindustrian, di mana nantinya, pengambilan keputusan akan diambil

oleh *supervisor*, contohnya seperti penentuan hari libur lembaga, distribusi tugas, juga seleksi serta *training* dari partner kerja barunya.

F. Indikator *Quality of Work Life*

Menurut Hayati & Si, (2013) QWL didefinisikan sebagai kepuasan karyawan terhadap kehidupan kerja dan pribadinya baik dari segi kebutuhan melalui sumber daya, aktivitas, ataupun hasil kerjanya. Adapun indikator *quality of work life* ialah:

- 1) Kesehatan serta keselamatan kerja: Perlindungan di antara penyakit dan cedera pada lingkungan kerja.
- 2) Kebutuhan ekonomi serta keluarga: Upah yang adil dan manfaat yang mendukung kesejahteraan keluarga.
- 3) Kebutuhan sosial: Hubungan interpersonal yang baik di lingkungan kerja.
- 4) Kebutuhan penghargaan: Pengakuan dan penghargaan atas kontribusi kerja.
- 5) Keperluan aktualisasi diri: Kesempatan bagi pengembangan diri serta realisasi kemampuan penuh.
- 6) Keperluan pengetahuan: Akses terhadap informasi dan peluang belajar untuk meningkatkan keterampilan.
- 7) Kebutuhan estetika: Lingkungan kerja yang menyenangkan secara estetika.

2.1.4 Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah konsep yang mencakup hal apapun pada sekeliling pekerja bisa memengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka selama bekerja. Secara umum, lingkungan kerja meliputi fasilitas, peralatan, serta aspek lain berupa interaksi sosial serta budaya organisasi. Pemahaman yang komprehensif mengenai

lingkungan kerja sangat penting untuk lembaga dalam membentuk keadaan yang optimal bagi produktivitas serta kepuasan kerja pekerja (Andreani *et al.*, 2024).

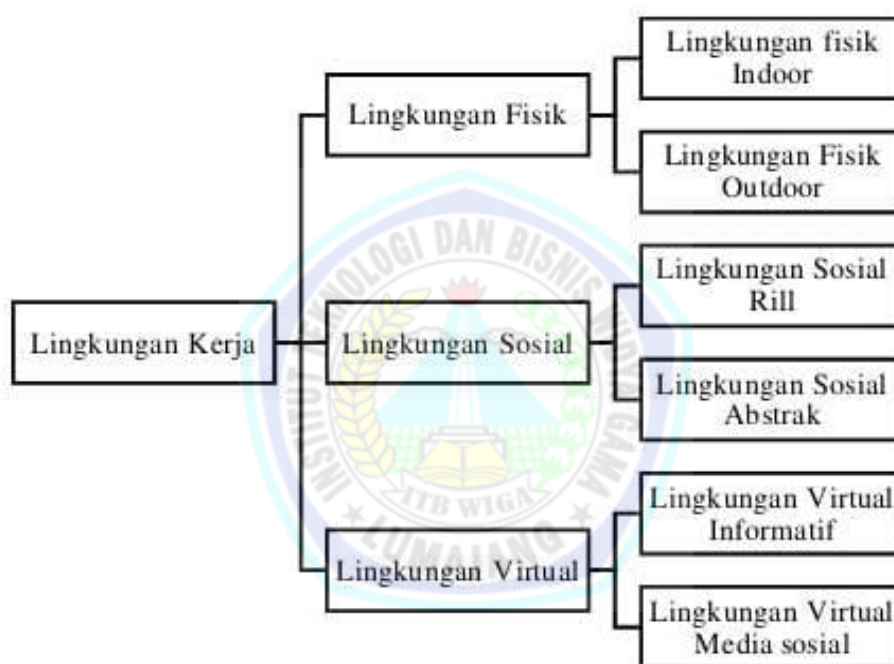
Prasetya (2022) lingkungan kerja biasanya mencakup segala aspek di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Refi Dwi Firli & Mudji Kuswinarno (2024) lingkungan kerja terdiri dari faktor fisik, psikologis, dan sosial yang berinteraksi untuk menciptakan kondisi kerja yang positif maupun negatif. Sementara itu Anggi Dinanti Akhiriani & Taufik Risal (2023) mengatakan lingkungan kerja merupakan elemen krusial dalam mendukung karyawan melakukan aktivitas kerja. Maka bisa dinyatakan jika secara terwujudnya lingkungan kerja kondusif, jadi dapat menghasilkan dampak positif bagi performa karyawan.

Beberapa pandangan tersebut bisa disimpulkan jika lingkungan kerja baik secara umum ataupun pendapat para ahli, mencakup berbagai elemen fisik, sosial, dan psikologis yang berpengaruh terhadap kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan pekerja. Lingkungan kerja yang baik akan melibatkan dua aspek, baik fisik maupun non-fisik. Kedua aspek ini berpengaruh penting untuk membentuk lingkungan kerja yang nyaman guna menunjang kinerja karyawan agar tetap optimal. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman ini, maka diharapkan pegawai untuk bisa bertugas secara optimal, merasa puas pada hasil kerjanya, dan dapat berkontribusi positif pada pencapaian tujuan perindustrian, yang dalam urutannya mampu mengembangkan performa karyawan dalam perindustrian menjadi lebih optimal.

B. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Pada dunia kerja lingkungan termasuk suatu aspek yang berdampak bersama setiap karyawan di dalamnya. Lingkungan kerja diklasifikasikan menjadi 3 bagian (Andreani *et al.*, 2024), yaitu:

Gambar 2.1 Diagram jenis lingkungan kerja



Sumber: (Andreani, 2024)

1) Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik merujuk pada kawasan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan, baik itu berlokasi di dalam gedung (*indoor*) ataupun di luar gedung (*outdoor*). Bagian dalam gedung mencakup lingkungan fisik yang beragam, yaitu ruangan seperti area kerja, ruang rapat, ruang istirahat, dan fasilitas lainnya. Sedangkan bagian luar gedung dapat berupa lingkungan fisik yang meliputi halaman kantor, area parkir, taman, dan fasilitas lain yang tersedia bagi karyawan.

Lingkungan fisik ini merupakan bagian yang penting dalam organisasi karena dapat berkontribusi untuk pengembangan performa karyawan serta keseluruhan performa lembaga.

2) Lingkungan sosial

Lingkungan sosial adalah bentuk interaksi dan komunikasi antar individu.

Dilihat dari medianya, lingkungan sosial dapat dibagi menjadi 2 kategori:

- a) Lingkungan sosial fisik, yang mencakup komunikasi antarpribadi di dalam organisasi dan berbagai aktivitas yang memungkinkan karyawan untuk berinteraksi secara sosial. Contohnya adalah sekolah, tempat kerja, pemukiman, dan fasilitas umum.
- b) Lingkungan sosial abstrak, yang tidak tampak secara fisik namun berfungsi sebagai wadah komunikasi melalui berbagai saluran media seperti media sosial, komunitas virtual, dan sistem perdagangan digital.
- c) Lingkungan virtual, lingkungan virtual merupakan lingkungan yang berada dalam jaringan internet, yang bersifat abstrak karena tidak memiliki wujud fisik. Terdapat dua jenis lingkungan virtual, yaitu lingkungan informatif, yang mencakup mengenai berbagai informasi sosial seperti diakses melalui situs web, *google*, dan platform elektronik lain dan lingkungan virtual mencakup media sosial, Misalnya *Instagram*, *whatsapp*, *line*, *x*, dan platform media sosial lain yang dapat membentuk lingkungan sosial bagi perusahaan.

C. Tujuan Lingkungan Kerja

Tujuan lingkungan kerja yaitu untuk menciptakan keadaan kerja yang optimal bagi karyawan agar produktivitas dan kinerja karyawan dapat lebih efisien dan

aman (Refi Dwi Firli & Mudji Kuswinarno, 2024). Berikut adalah beberapa tujuan lingkungan kerja, yaitu:

- 1) Menyediakan tempat yang aman dan nyaman, yaitu dengan memastikan keamanan fisik dan mental karyawan, selain itu dengan memberikan fasilitas yang mendukung, seperti pencahayaan yang mencukupi, ventilasi yang bagus, serta ruang kerja yang nyaman, sehingga pekerja merasa nyaman.
- 2) Mengembangkan keseimbangan kerja dan kehidupan, yaitu lingkungan kerja baik akan meminimumkan timbulnya tuntutan pada keseimbangan kehidupan seseorang. Tujuannya ialah untuk menciptakan suasana yang memungkinkan karyawan menjalankan tanggung jawab pribadi tanpa mengorbankan karier.
- 3) Menanamkan budaya kerja yang positif, yaitu sebuah lingkungan kerja yang dirancang untuk menciptakan nilai-nilai budaya, seperti kerja tim, saling menghormati, dan integritas yang baik, dengan adanya budaya yang positif, maka hubungan antar karyawan dan manajemen dapat jadi lebih harmonis.
- 4) Memotivasi karyawan untuk berkembang, yaitu lingkungan kerja yang sehat dapat memberi motivasi pada pekerja untuk belajar serta mengembangkan kemampuan. Aspek tersebut bisa di laksanakan dari pelatihan, program pengembangan, dan peluang bagi promosi.
- 5) Mengurangi stres dan konflik, lingkungan kerja yang ideal bertujuan untuk meminimalkan stres akibat tekanan pekerjaan. Dengan komunikasi yang efektif, konflik internal dapat diminimalkan, sehingga fokus tetap pada pencapaian tujuan bersama.

D. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dipengaruhi dari berbagai aspek, menurut Dwi Andreani terdapat lima kategori utama dapat memengaruhi lingkungan kerja:

1) Faktor personal/individu

Faktor ini mencakup karakteristik dan kualitas individu seperti kecerdasan, *skill*, keahlian, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen. Setiap individu membawa atributnya sendiri ke lingkungan kerja yang dapat memengaruhi suasana dan dinamika kerja secara keseluruhan. Misalnya, tingkat pengetahuan dan keterampilan individu memengaruhi langkah mereka berhubungan bersama sesama partner kerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

2) Faktor kepemimpinan

Kualitas kepemimpinan berperan penting dalam upaya membentuk lingkungan kerja yang kondusif serta harmonis maka dapat mendukung produktivitas pekerja. Pemimpin yang efektif mampu memberikan motivasi, inspirasi, panduan, serta dukungan pada bawahannya. Manajer atau pemimpin yang mampu memberikan bimbingan dan inspirasi kepada timnya akan menciptakan lingkungan kerja dinamis dan memotivasi.

3) Faktor tim

Kualitas kerja tim juga memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja secara keseluruhan, dukungan, semangat, kepercayaan, kekompakan, dan keakraban antar anggota tim dapat memengaruhi kinerja dan suasana kerja. Tim yang solid dan bersatu akan lebih mampu menghadapi tantangan dan mencapai tujuan bersama.

4) Faktor sistem

Faktor ini mencakup sistem kerja, fasilitas kerja, infrastruktur organisasi, proses kerja, serta budaya organisasi. Sistem kerja yang efisien, fasilitas yang memadai, serta proses organisasi yang terstruktur dengan jelas mampu membentuk suasana kerja yang efektif serta efisien. Budaya organisasi yang mendukung kinerja tinggi juga merupakan elemen penting dalam membentuk lingkungan kerja yang baik.

5) Faktor kontekstual

Tuntutan serta pergantian lingkungan eksternal serta internal juga dapat memengaruhi lingkungan kerja. Perubahan dalam pasar, regulasi, teknologi, atau kondisi internal perusahaan seperti restrukturisasi atau perubahan manajemen dapat menciptakan ketidakpastian yang memengaruhi suasana kerja. Kesanggupan lembaga dalam menanggapi serta membiasakan atas pergantian lingkungan akan memengaruhi bagaimana lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor kontekstual ini.

E. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja pendapat Li *et al.*, (2018) antara lain:

- 1) **Pencahayaan:** Pencahayaan yang bagus dapat menjadikan mata sanggup beraktivitas semakin lama atas minimnya risiko mata lelah.
- 2) **Kebersihan:** Tidak terdapat satu individu pun yang gemar beraktivitas pada kawasan kerja yang kumuh. Kebersihan ruangan serta lingkungan kerja mutlak dicukupi seluruh perindustrian. Disamping kebersihan merupakan sebagian dari iman bekerja pada area yang bersih mendatangkan pula perasaan nyaman.

- 3) Tata letak: Tata letak termasuk sebuah aspek yang harus ditinjau karena tata letak mesti didesain secara bijak juga tidak boleh dihiraukan tumbuh maupun berkembang sebagai alur lalu lintas yang membingungkan umpama benang kusut sebab pola aliran baranglah yang sebagai landasan untuk pembentuk kelengkapan yang baik yang bermaksud melancarkan tahap manufaktur, meminimkan pengalihan barang, mempertahankan keluwesan, menjaga perputaran barang separuh jadi yang tinggi, mengurangi penanaman modal, pengiritan penggunaan ruangan serta menghasilkan kelancaran bagi karyawan.
- 4) Sirkulasi udara: Sirkulasi udara begitu memengaruhi pekerja menurut fisik saat bekerja, secara temperatur yang sejuk pekerja dapat nyaman ketika menjalankan tugasnya namun sebaliknya bila temperatur udara panas serta tidak terdapat sirkulasi udara menjadikan pekerja dapat merasa gerah serta tidak nyaman menjadikannya tidak bisa bertugas dengan optimal.

2.1.5 Gaya Kepemimpinan

A. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kesanggupan suatu individu guna mendampaki, menginstruksikan, serta memotivasi seseorang maupun golongan guna menggapai suatu target khusus. Kepemimpinan melibatkan proses pengambilan keputusan, pemberian arahan, dan pemberian inspirasi kepada orang-orang yang dipimpin untuk berkolaborasi secara efektif. Menurut *Makalew et al* (2021) kepemimpinan termasuk sebuah ilmu yang membahas dengan menyeluruh terkait cara menginstruksikan, mendampaki, serta memantau individu lain dalam menjalankan pekerjaan berdasarkan instruksi yang dirancang. *Robbins* (pada *Makalew et al.*,

2021) menghasilkan pengertian kepemimpinan menjadikan kesanggupan mendampaki sebuah golongan mengarah ke pencapaian target.

Sedangkan menurut Terry (Dalam Sabudi *et al.*, 2019) “*Leadership is a relationship in which an individual, or the leader, influences others to voluntarily cooperate in completing specific tasks in order to achieve the goals desired by the leader.*”, kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses pembimbingan dan motivasi kepada orang lain guna dapat bekerja secara penuh dan mencapai tujuan perusahaan. Nasution (dalam Sabudi *et al.*, 2019) mengatakan bahwa seorang pemimpin haruslah memperluas sebuah gaya ketika memimpin bawahannya. Sebuah gaya ini bisa dibentuk menjadi skema atau bentuk sikap yang disamakan terhadap keperluan instansi serta pekerja agar bisa menggapai target yang sudah dibentuk.

Gaya kepemimpinan merupakan upaya maupun suatu pendekatan yang dipakai terhadap suatu pemimpin untuk memengaruhi, menginstruksikan, serta memotivasi bawahan maupun anggota kelompok dalam menggapai target khusus. Gaya kepemimpinan biasanya mencakup pola perilaku, strategi, dan teknik yang diterapkan oleh atasan ketika berkomunikasi dengan bawahannya. Menurut Kartono (dalam Kamal *et al.*, 2019) gaya kepemimpinan merupakan sikap serta metode, menjadi perolehan kolaborasi serta falsafah, kemampuan, sifat, perilaku, yang kerap digunakan suatu pemimpin saat ia berupaya memengaruhi kerja bawahannya. Hasibuan (pada Sihaloho, 2021) gaya kepemimpinan merupakan metode yang digunakan seorang pemimpin ketika akan memengaruhi, memerintah, dan menginstruksi bawahannya untuk bekerja secara maksimal.

Menurut pandangan sejumlah pakar di atas, bisa dinyatakan jika gaya kepemimpinan merupakan model, perilaku, dan strategi yang biasa digunakan seorang atasan atau pimpinan untuk dapat memengaruhi, mengarahkan dan memotivasi pekerjaanya agar lebih produktif serta ingin berkolaborasi dalam menggapai target lembaga.

Pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna gaya kepemimpinan yang digunakan ialah gaya kepemimpinan transformasional, yang dalam gilirannya dengan penerapan gaya kepemimpinan ini, perusahaan berharap bahwa karyawannya dapat terpengaruh dengan positif melalui adanya pemberian motivasi dan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerjanya semakin meningkat.

B. Jenis-Jenis Gaya kepemimpinan

Dalam teori jalur tujuan (*path goal theory*) yang digagas terhadap *Robert house* pada (Kamal *et al.*, 2019) mengemukakan bahwa seorang pemimpin berperan penting dalam memberikan dorongan peningkatan performa karyawan secara menyediakan pekerjaan yang berdampak positif pada bawahannya supaya dapat memberi perolehan maksimal dalam penerapan kinerjanya. Gaya kepemimpinan terbagi menjadi 5 jenis, yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan direktif ialah kepemimpinan yang menekankan mengenai pemberian arahan secara detail untuk bawahan terkait hal yang diinginkan oleh mereka, serta menyampaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang mesti diselaraskan serta standar kerja, juga memperlihatkan contoh khusus dan rinci mengenai segala aspek yang diperlukan dalam menyelesaikan tugasnya.

- 2) Gaya kepemimpinan suportif, yaitu pemimpin bersifat ramah dan peduli terhadap keperluan bawahannya. Selain itu, gaya kepemimpinan ini membuat seorang pemimpin dapat berlaku adil kepada semua bawahannya serta memperlihatkan eksistensi mereka sebagai bagian dari upaya membangun hubungan interpersonal yang harmonis dan menyenangkan dalam kelompok.
- 3) Gaya kepemimpinan partisipatif, seorang pemimpin partisipatif akan melakukan sebuah konsultasi dengan bawahannya, terkait ide-ide atau inovasi baru yang bisa diterapkan dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan ini akan senantiasa menyertakan pekerja pada langkah pemilihan keputusan, yang di mana nantinya akan meningkatkan motivasi kerja karyawan karena merasa dianggap menjadi bagian dari sebuah organisasi.
- 4) Gaya kepemimpinan dengan fokus pada hasil, yaitu kepemimpinan yang di mana pemimpin menetapkan target yang menantang, mendorong bawahannya untuk mencapai performa terbaik, serta secara konsisten mendorong peningkatan kinerja sepanjang proses pencapaian tujuan.
- 5) Gaya kepemimpinan transformasional, adalah seorang pemimpin yang menginspirasi serta memotivasi pihak tim dari visi yang besar, mendorong perubahan positif, serta fokus pada pengembangan individu karyawan.

C. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Wachid Hasyim (2020) indikator gaya kepemimpinan umum dipakai guna menilai efektivitas seorang pemimpin sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan, ialah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ketika memilih keputusan yang akurat serta cepat guna mencapai tujuan organisasi.
- 2) Kemampuan memotivasi, yaitu daya pendorong yang dimiliki pemimpin untuk menggerakkan anggota organisasi agar bekerja dengan semangat dan berdedikasi tinggi.
- 3) Kemampuan komunikasi, ialah kecakapan seorang atasan ketika memberikan instruksi secara jelas dan efektif kepada anggota tim.
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan, merupakan kesanggupan seorang pemimpin ketika menginstruksikan serta mengawasi bawahan dalam memastikan tugas di laksanakan sesuai dengan rencana.
- 5) Kemampuan mengendalikan emosi, di mana seorang pemimpin mampu mengendalikan emosinya sendiri, juga mengidentifikasi serta merespon emosi individu lain secara bijaksana.
- 6) Sifat dan kepribadian, adalah karakteristik pribadi seorang pemimpin, seperti integritas, kejujuran, dan empati, yang memengaruhi cara mereka memimpin.
- 7) Kebiasaan dan temperamen, yaitu pola perilaku dan respon emosional pemimpin dalam berbagai situasi yang dapat memengaruhi interaksi dengan tim.

D. Faktor Yang Memengaruhi Gaya Kepemimpinan

Sejumlah hal yang memengaruhi gaya kepemimpinan meliputi aspek internal dan eksternal yang membentuk cara seorang pemimpin bertindak dan mengambil keputusan (Akbar Insani, 2015), sebagai berikut:

- 1) Faktor individu pemimpin, yaitu kepribadian seorang pemimpin misalnya pemimpin yang percaya diri cenderung lebih otoriter, sementara pemimpin yang empati mungkin lebih berpartisipasi. Pengalaman profesional dan pribadi memengaruhi cara seorang pemimpin. Nilai dan keyakinan, yaitu pandangan hidup dan prinsip moral pemimpin dapat membentuk gaya kepemimpinannya. Serta kecerdasan emosional, yaitu pemimpin yang mampu mengelola emosinya sendiri dan memahami emosi orang lain cenderung lebih efektif.
- 2) Faktor lingkungan organisasi, yaitu budaya organisasi, ialah nilai dan norma organisasi memengaruhi bagaimana pemimpin bertindak. Struktur organisasi, organisasi dengan struktur hierarkis mungkin cenderung menghasilkan gaya kepemimpinan otoriter, sedangkan struktur datar lebih mendukung kepemimpinan partisipatif.
- 3) Faktor bawahan, yaitu karakteristik bawahan, baik tingkat pendidikan, pengalaman, dan motivasi bawahan dapat memengaruhi pendekatan pemimpin dan harapan bawahan, jika bawahan mengharapkan arahan yang tegas, pemimpin mungkin cenderung menggunakan gaya otoriter.
- 4) Faktor situasional, ialah kondisi yang terjadi di tempat kerja, misalnya seperti krisis, perubahan organisasi, atau stabilitas memengaruhi gaya kepemimpinan. Selain itu, penggunaan teknologi dalam organisasi dapat menentukan tingkat interaksi langsung antara pemimpin dan bawahan.
- 5) Faktor budaya dan sosial, yaitu norma budaya di masyarakat dapat memengaruhi preferensi gaya kepemimpinan, misalnya budaya kolektif cenderung mendukung kepemimpinan partisipatif. Selain itu, pandangan

masyarakat terhadap *gender*, generasi, dan inklusi juga dapat memengaruhi gaya kepemimpinan.

E. Dampak gaya kepemimpinan

Sebuah perindustrian yang menggunakan gaya kepemimpinan dengan benar, menjadikan pekerja dapat menjalankan kerjanya dengan benar serta cenderung terstruktur berdasarkan target perindustrian. Karyawan dapat membuat pemimpinnya itu menjadi rujukan ketika bekerja pada lembaganya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yaitu studi yang di laksanakan dari seseorang yang hasilnya digunakan menjadi acuan pada pembuatan penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

| No | Nama Peneliti (tahun) | Judul Penelitian | Variabel | Metode | Hasil Penelitian |
|----|---------------------------|--|--|---|---|
| 1. | Via Lailatur Rizki (2024) | <i>The Impact Of Emotional Intelligence, Quality Of Work Life And Organizational Citizenship Commitment On Employee Performance Pt. Bintang Indonesia Lumajang</i> | X1: <i>Emotional Intelligence</i> X2: <i>Quality of Work Life</i> X3: <i>Organizational Citizenship Commitment</i> Y: <i>Employee Performance</i> | Pengambilan sampel menggunakan metode sensus (kuesioner dan observasi), data yang dihasilkan akan digolongkan dalam skala likert dan disisipkan pada data primer. Analisis yang digunakan ialah pengujian validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik (normalitas data, | <i>Emotional intelligence</i> berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Indonesia Lumajang, <i>Quality of work life</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Indonesia Lumajang, <i>Organizational</i> |

| No | Nama Peneliti (tahun) | Judul Penelitian | Variabel | Metode | Hasil Penelitian |
|----|--|--|---|--|---|
| | | | | multikolineritas, heteroskedasitas), regresi linier berganda, serta uji-t (uji parsial) serta uji-f (uji simultan) | <i>Citizenship Commitment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Indonesia Lumajang. |
| 2. | Salsabilla Indierana Gunawan, Syarif Hidayatullah (2023) | Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Malang | X1: Restrukturisasi kerja X2: Partisipasi Kerja X3: Sistem Imbalan X4: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan | Jenis penelitian ialah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan metode survei, dengan populasi yang diperoleh sejumlah 68 karyawan, metode yang digunakan ialah <i>Probability Sampling</i> . Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda (uji statistik) | Restrukturisasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Partisipasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sistem imbalan berpengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan atas kinerja karyawan. |
| 3. | Rizky Febriani, Ratna | Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> dan | X1: <i>Quality of Work Life</i> | Pengumpulan data menggunakan | Variabel <i>quality of work life</i> memiliki |

| No | Nama Peneliti (tahun) | Judul Penelitian | Variabel | Metode | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------------------|---|---|--|---|
| | Kusumawati, Yulekhah Ariyanti (2022) | <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak) | X2: <i>Employee Engagement</i> Y: Kinerja Karyawan | cara observasi, wawancara, dan kuesioner dengan hasil populasi sebanyak 59 orang bagian kepegawaian. Teknik analisis data menggunakan pendekatan <i>stastitical product and service solutions version 23</i> | pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Demak, Variabel <i>Employee Engagement</i> juga mengindikasikan terdapatnya dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi yang sama. |
| 4. | Lyta Lestary, Harmon (2017) | Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | X1: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan | Metode yang digunakan ialah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 116 karyawan Divisi <i>Detail Part Manufacturing</i> Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) | Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

| No | Nama Peneliti (tahun) | Judul Penelitian | Variabel | Metode | Hasil Penelitian |
|----|------------------------|--|---|--|---|
| 5. | Fitria Marisyah (2022) | Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada <i>PT. Ai Bilad Tour and Travel</i> , Sumatra Selatan | X1: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan | Metode menggunakan pendekatan kuantitatif, pengolahan data menggunakan teknik analisis statistik | Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 6. | Rizal Nabaw (2019) | Pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai | X1: Lingkungan Kerja X2: Kepuasan Kerja X3: Beban Kerja Y: Kinerja Pegawai | Metode yang digunakan ialah deskriptif kuantitatif, dengan teknik analisis model kolektif | Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang, Kepuasan kerja berdampak tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang, Beban kerja berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan |

| No | Nama Peneliti (tahun) | Judul Penelitian | Variabel | Metode | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|---|--|
| | | | | | Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. |
| 7. | Anggi Dinanti Akhiriani, Taufik Risal, S.,T., M.M (2023) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara | X1: Lingkungan Kerja X2: Gaya Kepemimpinan Y: Kinerja Karyawan | Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif | Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, Gaya kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. |
| 8. | Ali Akbar Ikromudin, Fauzan Muttaqien, Riza Bahtiar Sulistyan (2019) | Peran <i>Spiritual Leadership</i> dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. POS (Persero) Kabupaten Lumajang | X1: <i>Spiritual Leadership</i> Y: Kinerja Karyawan | Metode kuantitatif, dengan analisis uji validitas dan reabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis | <i>Spiritual Leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. POS (Persero) Kabupaten Lumajang. |
| 9. | I Nyoman Sukana Sabudi, Ni | Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap | X1: Gaya Kepemimpinan | Jenis data kuantitatif, sumber data | Gaya kepemimpinan tidak |

| No | Nama Peneliti (tahun) | Judul Penelitian | Variabel | Metode | Hasil Penelitian |
|-----|---|---|--|---|--|
| | Desak Made Santi Diwyarthi, Dewa Ayu Yudiari (2019) | Kinerja Karyawan di <i>The Anvaya Beach Resort Bali</i> | Y: Kinerja Karyawan | primer dan sekunder, populasi 401 dengan sampel sejumlah 80 responden (rumus <i>slovin</i>), teknik analisis menggunakan uji validitas dan reabilitas, regresi linier sederhana, dan uji koefisien determinasi | berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di <i>The Anvaya Beach Resort Bali</i> . |
| 10. | Tenny M.L Makalew, Lucky F. Tamengkel, Aneke Y. Punuindoon (2021) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. <i>Land Wenang Golf</i> Manado | X1: Gaya Kepemimpinan Y: Kinerja Karyawan | Pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, teknik analisis uji validitas dan reabilitas, koefisien regresi, uji t, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi | Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. <i>Land Wenang Golf</i> Manado. |

Sumber: Diolah Peneliti 2024

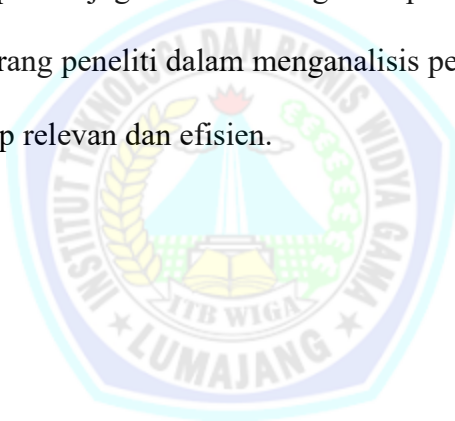
2.3 Kerangka Penelitian

2.3.1 Kerangka Pemikiran

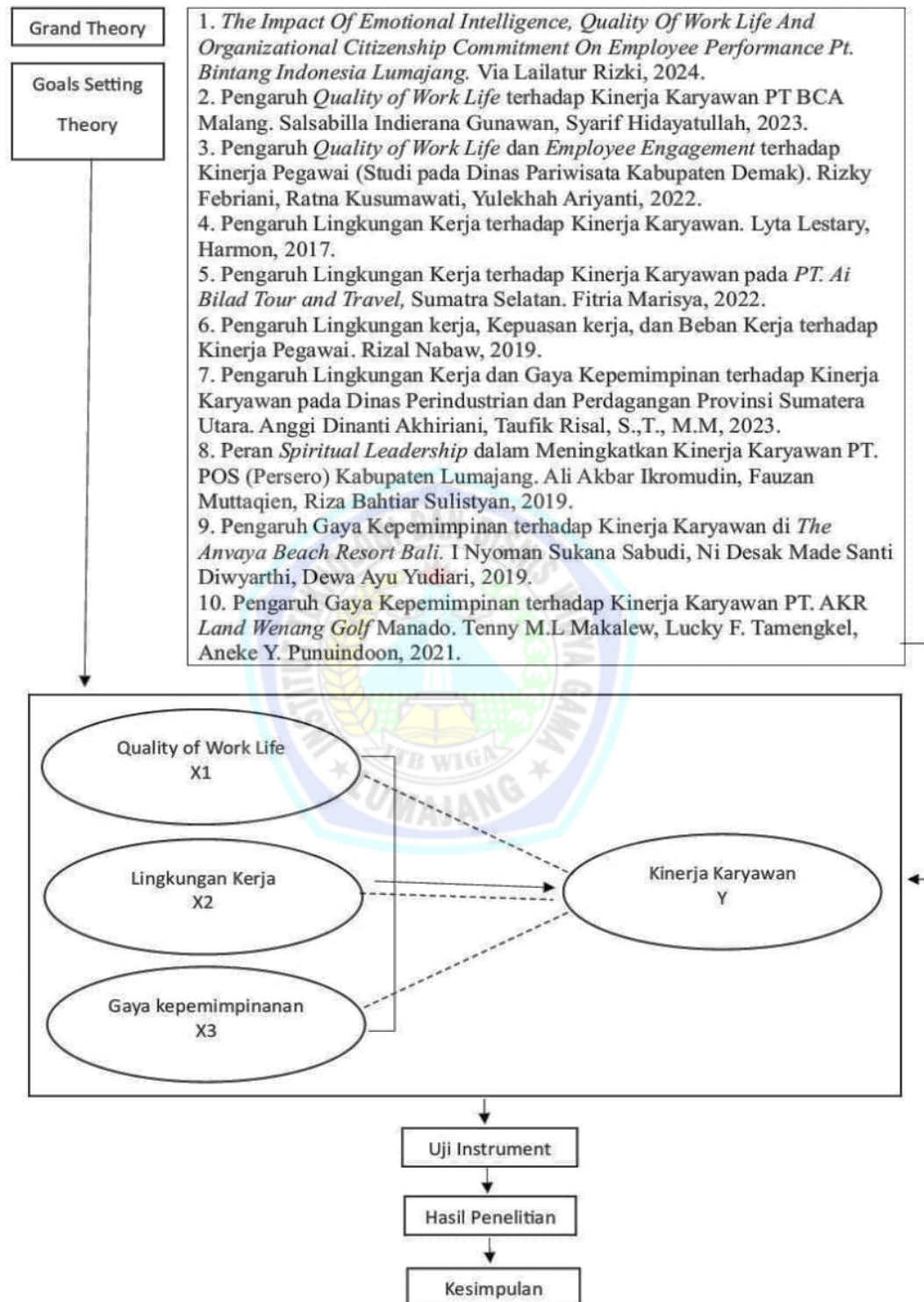
Pendapat Hermawan Iwan (2019) kerangka pemikiran termasuk alur logis maupun pola pikir yang digunakan dalam suatu penelitian sebagai dasar dalam pelaksanaan penelitian terhadap objek yang telah diteliti. Kerangka pemikiran maupun kerangka teoritis (*research pramework*) yaitu semisal cetak biru maupun

dikenal dengan sebutan rujukan menyeluruh yang menggambarkan teori yang sejalan bagi hipotesis penelitian, juga menghasilkan kerangka kerja yang detail terkait perbandingan *filosofis*, *epistemologis*, *metodologis*, serta analitis bagi peneliti. Kerangka penelitian ini merupakan suatu acuan bagi peneliti untuk mengkaitkan gagasan teoritis terhadap bukti empiris, kerangka kerja ini juga dapat menunjang peneliti guna mendalami dan menguasai implikasi dalam studinya.

Dengan menerapkan kerangka pemikiran maka fokus pada permasalahan penelitian yang sedang diinvestigasi, akan dapat dianalisis dengan data yang lebih efisien. Dapat disimpulkan juga bahwa kerangka berpikir adalah metode atau acuan yang digunakan seorang peneliti dalam menganalisis penelitiannya agar teori-teori yang digunakan tetap relevan dan efisien.



Gambar 2.2 Kerangka pemikiran

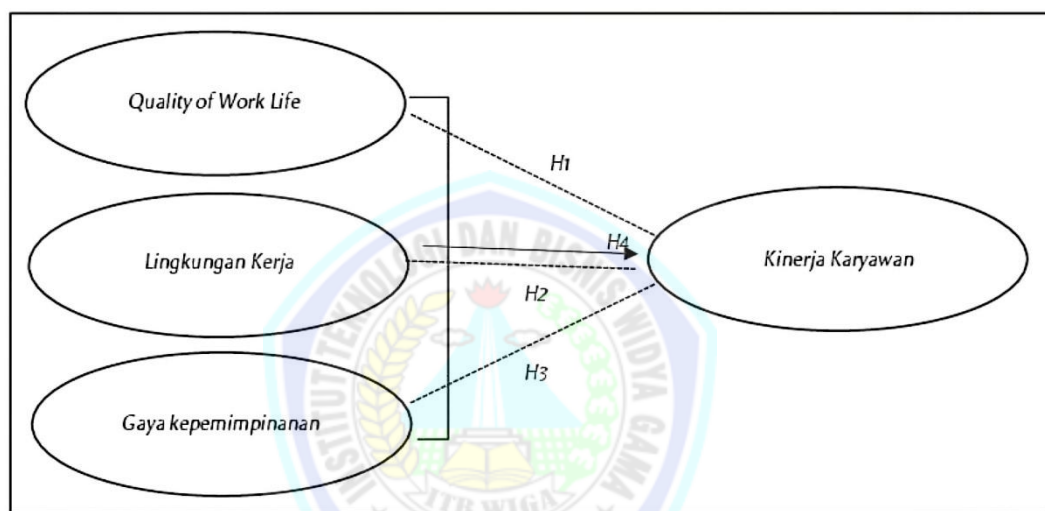


Sumber: Diolah Peneliti 2024

2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep menurut Sugiyono (dalam Djara, 2021) merupakan suatu kaitan yang dengan teoritis dari variabel-variabel penelitian ialah, dari variabel bebas bersama variabel terikat yang nantinya diamati maupun diukur dari suatu studi.

Gambar 2.3 Kerangka konseptual



Sumber: Diolah Robbin (dalam Safitri, 2022), Hayati & Si, (2013), Ii et al., (2018), Wachid Hasyim, (2020)

Keterangan :

----- : garis parsial

—————> : garis simultan

Kerangka konseptual yang digunakan dalam gambar 2.3 menggunakan bentuk oval, karena menurut Ferdinand (dalam Andreani *et al.*, 2024) jika terdapat banyak indikator yang digunakan dalam suatu penelitian, maka pola bentuk *elips* atau oval dapat digunakan. Variabel yang tergambar dalam diagram *elips* ini merupakan variabel laten yang mencakup beberapa variabel ter-observasi. Bentuk diagram dalam penelitian ini memvisualisasikan hubungan antar variabel secara sederhana

dan sistematis yang bertujuan untuk memahami alur dari penelitian ini termasuk dalam pengujian hipotesis secara statistik dengan menggunakan pendekatan berbasis teori untuk mendukung asumsi hubungan antar variabel.

2.4 Hipotesis

Hipotesis seringkali dimaknai menjadi sebuah jawaban (dugaan) awal yang menjadi jawaban awal terhadap masalah dalam sebuah penelitian. Hipotesis biasanya dipakai pada penelitian inferensial, yaitu jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang bermaksud guna melaksanakan pengujian. Pengujian hipotesis ini akan melibatkan penerapan teknik analisis statistik inferensial. Sebaliknya, dalam penelitian deskriptif, perumusan hipotesis tidak diperlukan secara eksplisit karena fokus utamanya ialah pemaparan fenomena tanpa pengujian hubungan antar variabel tertentu. Hipotesis disusun berdasar landasan teori yang kuat dan didukung dengan hasil penelitian yang relevan (Hipo, 2015).

Menurut Dantes (dalam Rondius, 2012) hipotesis merupakan jawaban maupun anggapan yang perlu diuji dari data maupun realita yang didapat dengan menggunakan suatu studi. Sedangkan menurut Sugiyono (pada Rondius, 2012) hipotesis yaitu sebuah dugaan awal atas rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan penelitian ini dinyatakan berupa pertanyaan. Hipotesis bersifat sesaat sebab jawaban yang dihasilkan baru berdasar dari teori semata.

2.4.1 Hipotesis Pertama

Quality of work life termasuk satu di antara aspek yang mendampaki performa karyawan pada lembaga atau perusahaan. Hal ini karena *quality of work life* meliputi beragam hal yang mampu mendampaki kesejahteraan serta kepuasan

karyawan dalam lingkungan kerja, di mana pada gilirannya menimbulkan beberapa dampak terkait performa karyawan. Menurut Alitty (2018) *quality of work life* merujuk dari taraf kepuasan, motivasi, keterlibatan, serta komitmen yang didapati seseorang sejalan terhadap kehidupan mereka pada area kerja. *Quality of work life* yang tidak stabil dapat memicu terjadinya penurunan kinerja karyawan yang pada akhirnya menimbulkan kerugian bagi perusahaan, aspek tersebut bisa dipicu dari sejumlah aspek semisal hubungan kerja yang tidak harmonis, tingkat kepuasan kerja karyawan, stres, masalah kesehatan, dan faktor organisasi.

Menurut pandangan itu, studi ini juga ditunjang dari temuan studi dari Pujianto *et al* (2022) menjelaskan jika *quality of work life* berdampak secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto. Sedangkan, adapun pendapat lain terkait dampak *quality of work life* terhadap kinerja karyawan, ialah dari Gunawan & Hidayatullah (2023) yang menjelaskan jika *quality of work life* (sistem imbalan) tidak berdampak secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. BCA Malang.

Dilatarbelakangi oleh hasil temuan dari beberapa peneliti sebelumnya terkait dampak *quality of work life* terhadap kinerja karyawan, jadi hipotesis pertama dalam studi ini dapat dirumuskan antara lain:

H1: *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna.

2.4.2 Hipotesis Kedua

Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh sejumlah aspek, satu di antaranya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja termasuk konsep yang mencakup segala hal

pada sekeliling pekerja yang bisa memengaruhi performa karyawan tersebut. Secara umum, lingkungan kerja ini meliputi aspek fisik misalnya sarana dan prasarana, aspek lain berupa interaksi sosial serta budaya organisasi. Menurut Novriani Gultom & Nurmaysaroh (2021) lingkungan kerja merupakan setiap hal fisik kerja, psikologis kerja, serta ketentuan kerja yang mampu mendampaki kepuasan kerja serta pencapaian kinerja.

Menurut pendapat itu, studi ini disokong pula dari beberapa temuan dari studi terdahulu dari Marisya (2022) berdasarkan hasil penelitiannya, terdapat pengaruh secara parsial signifikan mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya di PT. Al Bilad *Tour and Travel*. Selain itu, temuan studi dari Panjaitan (2018) mengemukakan jika adanya dampak dengan individual signifikan terkait lingkungan kerja atas kinerja karyawan. Namun adapun pendapat berbeda dari beberapa ahli di antaranya ialah yang dilakukan oleh Nurhandayani (2022) bahwa lingkungan kerja dengan individual berdampak tidak signifikan atas kinerja karyawan khususnya oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

Dilatarbelakangi oleh temuan dari penelitian tersebut, mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan jadi hipotesis kedua pada studi ini yaitu:

H2: lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana.

2.4.3 Hipotesis Ketiga

Selain lingkungan kerja adapun satu di antara faktor lain yang mampu mendampaki kinerja karyawan ialah gaya kepemimpinan pada perindustrian maupun lembaga itu sendiri. Gaya kepemimpinan termasuk ciri khas yang dimiliki pemimpin kemudian diterapkan saat memengaruhi bawahannya, misalnya dalam mencontohkan bagaimana cara penyelesaian mengenai tugas-tugasnya (Siregar & Wardi, 2023). Menurut *Makalew et al* (2021) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin guna mendampaki bawahannya supaya target instansi diraih maupun bisa juga disebut gaya kepemimpinan merupakan skema perilaku serta metode yang disenangi serta kerap digunakan terhadap suatu pemimpin.

Berdasarkan pendapat dari penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini juga mencantumkan beberapa hasil temuan dari peneliti terdahulu mengenai dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Di bawah ini merupakan pendapat dari *Makalew et al* (2021) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa secara parsial signifikan gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan khususnya pada PT. AKR Land Wenang Golf Manado. Namun pendapat yang berbeda datang dari Firmansyah & Winarto (2024) yang menyatakan jikalau secara parsial gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilatarbelakangi menurut temuan tersebut, mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis ketiga dari studi ini yaitu:

H3: gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna.

2.4.4 Hipotesis Keempat

Quality of work life adalah konsep yang mendeskripsikan kualitas setiap pengalaman kerja karyawan pada sebuah lembaga. *Quality of work life* ini merujuk pada tingkat kesejahteraan karyawan di tempat kerja, yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial yang memungkinkan individu mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Menurut *Falcon* (2016) konsep kualitas kehidupan kerja menekankan pada partisipasi aktif pekerja dalam pengambilan keputusan, yang memiliki berbagai efek pada kinerja perusahaan, sehingga kualitas kehidupan kerja tidak melulu mencakup aspek keuangan namun juga kondisi kerja, konflik interpersonal, tekanan pekerjaan, kurangnya kebebasan dan tidak adanya pekerjaan yang menantang. Akibatnya dampak yang akan ditimbulkan ialah jika *quality of work life* tinggi menjadikan pekerja dapat cenderung lebih puas, termotivasi, serta produktif yang berujung atas peningkatan performa organisasi. Sedangkan jika tingkat *quality of work life* rendah, jadi dapat menimbulkan adanya stres kerja, *turnover*, dan penurunan produktivitas.

Kemudian, menurut Marisya (2022) lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan bekerja. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan seluruh aspek fisik, sosial, serta psikologis yang ada di dalam tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja mencakup keadaan fisik seperti fasilitas, suhu, pencahayaan, dan kebersihan, serta aspek psikologis seperti, budaya organisasi, tekanan kerja, dan

tingkat dukungan. Sebab itu, jika lingkungan kerja kondusif maka akan mengembangkan kepuasan kerja, motivasi, produktivitas, serta loyalitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan timbulnya stres, kelelahan, *turnover*, dan penurunan kinerja karyawan.

Menurut Kamal *et al* (2019) gaya kepemimpinan merupakan tahapan guna memengaruhi individu lain guna mengetahui serta sepakat terkait hal yang mesti di laksanakan serta cara pekerjaan tersebut dijalankan dengan baik, juga cara memfasilitasi langkah seseorang serta golongan dalam menggapai target bersama. Gaya kepemimpinan dapat juga dikatakan menjadi suatu cara maupun pendekatan yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku dan strategi pemimpin dalam berinteraksi dengan karyawan atau bawahan.

Menurut studi dari Rizki (2024) menjelaskan jika dengan simultan variabel *quality of work life* berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Indonesia Lumajang. Selanjutnya penelitian oleh Marisyah (2022) menunjukkan jikalau dengan bersamaan lingkungan kerja mempunyai dampak yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Al Bilad *Tour and Travel* Sumatera Selatan. Penelitian oleh Anggi Dinanti Akhiriani & Taufik Risal (2023) mengemukakan jika gaya kepemimpinan secara simultan berdampak positif serta signifikan atas kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Dilatarbelakangi oleh temuan sebelumnya, mengenai dampak *quality of work life*, lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, jadi hipotesis keempat pada studi ini yaitu:

H4: *quality of work life*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana.

