

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pilar fundamental dalam arsitektur organisasi modern yang tidak hanya mengelola aspek administratif karyawan, tetapi juga menjadi strategic partner dalam mencapai keunggulan kompetitif perusahaan, terutama di sektor manufaktur berbasis teknologi tinggi seperti industri percetakan digital yang sedang mengalami transformasi masif akibat disrupsi Industri 4.0.

Menurut Sella & Riofita (2024) Manajemen Sumber daya Manusia adalah bagian dari manajemen umum yang membidangi masalah sumber daya manusia yang notabene komponen manajemen yang paling krusial mengingat manusia sebagai gelola secara keseluruhan proses manajemen, definisi ini sangat relevan dengan konteks PT. Era Copy Digital Printing di mana divisi produksi menjadi tulang punggung operasional yang bergantung pada kemampuan operator mengoperasikan mesin printing digital berkecepatan tinggi dengan presisi milimeter.

Sedangkan menurut Lelo dalam Putri (2024) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dimana sebuah organisasi menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pendekatan prosesusual ini menyoroti tahapan sistematis mulai dari rekrutmen, seleksi, orientasi, pelatihan, pengembangan karir, hingga pensiun yang harus diterapkan secara terintegrasi di PT. Era Copy.

Mangkunegara & Prabu dalam Pradana & Santoso (2021) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah peran yang sangat krusial bagi Perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya yang ada agar dapat berguna secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengertian tersebut menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak

hanya menyangkut aspek administratif, tetapi juga terkait upaya meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara berkelanjutan. Dalam konteks percetakan digital, efisiensi berarti memaksimalkan utilisasi mesin printing sekaligus meminimalisir waste material.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dan merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan (Sitanggang & Iswandi, 2023).

Sedangkan menurut Hamadamin & Atan dalam Ismail et al. (2023) manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

(Pahira & Rinaldy, 2023) pengertian dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan resiliensi organisasi baik pada level individu, tim atau grup, bahkan organisasi itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia juga memiliki peran penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya dituntut memiliki teknologi yang canggih, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi, motivasi kerja yang baik, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan akan memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi.

Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia juga berkaitan dengan bagaimana organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung produktivitas karyawan. Perusahaan yang mampu memberikan pelatihan, pengembangan keterampilan, serta sistem penghargaan yang adil akan mampu meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan mengelola dan memberdayakan sumber daya manusianya secara optimal.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja secara administratif, tetapi juga mencakup upaya strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kualitas karyawan. Oleh karena itu, penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai aktivitas yang berkaitan dengan tenaga kerja agar tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dalam penelitian ini, teori manajemen sumber daya manusia menjadi landasan utama yang menghubungkan variabel independen gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan variabel dependen kinerja divisi produksi PT. Era Copy & Digital Printing (Y)

2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara dan karakteristik seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya agar bekerja secara lebih efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan di era modern tidak hanya berpengaruh pada cara kerja, namun juga memiliki dampak langsung pada kinerja di perusahaan.

Menurut Putri et al. (2024) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi melalui kerja sama tim. Sedangkan menurut Darwito dalam Hartadi (2023) gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dilakukan dan ditunjukkan oleh seorang pemimpin di dalam memberikan pengarahan terhadap bawahannya dengan rasa mempercayai bawahannya juga memuat bagaimana cara bekerja sama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, pembagian tugas dan wewenang, bagaimana cara berkomunikasi dan bagaimana hubungan antara pemimpin dan bawahannya tersebut.

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Badrianto et al. (2022) Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dikuasai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku pemimpin yang mempengaruhi bawahan.

Dalam suatu organisasi, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta memberikan motivasi kepada karyawan akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mereka mampu melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menimbulkan berbagai permasalahan dalam organisasi, seperti rendahnya motivasi kerja, konflik antar karyawan, serta menurunnya produktivitas kerja. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut untuk mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organisasi serta karakteristik karyawan yang dipimpinnya. Salah satu faktor yang harus diperhatikan yang menyangkut gaya kepemimpinan di suatu organisasi atau perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan dapat menunjang kinerja karyawannya agar menjadi lebih baik.

Dalam konteks perusahaan percetakan digital seperti PT. Era Copy & Digital Printing, gaya kepemimpinan menjadi faktor yang sangat penting karena kegiatan produksi membutuhkan koordinasi yang baik antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas dan dukungan kepada karyawan akan membantu meningkatkan efektivitas proses produksi serta mengurangi kesalahan kerja yang dapat mempengaruhi kualitas hasil cetak.

Berdasarkan konsep di atas, dapat dirumuskan proposisi teoritis bahwa gaya kepemimpinan yang efektif akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu berkomunikasi secara jelas, memberi contoh positif, dan memberikan dukungan akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan terdorong untuk bekerja dengan lebih optimal.

Herawati dan Ermawati dalam Malida & Nurhayati (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana pemimpin yang mampu mengambil keputusan secara tepat dan adil mendorong karyawan melakukan pekerjaan terbaiknya. Dengan demikian, proposisi yang dibangun adalah semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam divisi produksi, maka semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan.

Indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diadaptasi dari Kurniawati (2025) yang digunakan dalam penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Indikator-indikator tersebut meliputi:

1. Kemampuan memberikan arahan

Pemimpin mampu menjelaskan tugas, target, dan prosedur kerja dengan jelas kepada karyawan sehingga tidak menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan pekerjaan. Arahan yang jelas sangat penting dalam lingkungan produksi yang memiliki standar kualitas dan waktu yang ketat.

2. Pemberian teladan

Pemimpin menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan integritas yang dapat dijadikan panutan oleh karyawan. Keteladanan ini membentuk budaya kerja positif di antara anggota divisi produksi.

3. Kemampuan komunikasi

Pemimpin menjalin komunikasi dua arah, terbuka terhadap masukan, dan mampu menyampaikan informasi secara tepat waktu serta mudah dipahami. Komunikasi yang efektif membantu mengurangi kesalahan dan meningkatkan koordinasi dalam proses produksi.

Indikator-indikator tersebut digunakan untuk mengukur bagaimana seorang pemimpin menjalankan perannya dalam organisasi. Kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, mengambil keputusan, serta memberikan motivasi kepada karyawan merupakan aspek penting yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin besar pula kemungkinan tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

Dalam penelitian ini, indikator gaya kepemimpinan digunakan untuk mengetahui sejauh mana pemimpin di divisi produksi PT. Era Copy & Digital Printing mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hasil pengukuran indikator tersebut nantinya akan dianalisis untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan didalam suatu kantor. Adanya lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman serta memungkinkan bagi para karyawan untuk bekerja secara lebih optimal (Azzha et al., 2023). Rachmanda et al. (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup dua aspek utama: aspek fisik seperti desain warna ruangan, pencahayaan, kebersihan, penataan ruang, dan aspek nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan, serta iklim organisasi.

Muthmainnah et al. (2025) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang baik akan menciptakan rasa aman, nyaman, dan mendukung motivasi kerja karyawan. Dalam konteks divisi produksi, kondisi seperti tata letak mesin,

sirkulasi udara, kebersihan area kerja, dan hubungan kerja antar anggota tim sangat menentukan kelancaran proses produksi dan keselamatan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga mencakup hubungan sosial antar karyawan serta hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan membuat karyawan merasa betah dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman, cepat lelah, dan kurang fokus dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam perusahaan percetakan digital, lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan karena proses produksi melibatkan penggunaan mesin dan peralatan yang membutuhkan ketelitian serta konsentrasi tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa kondisi lingkungan kerja mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diposisikan sebagai variabel independen yang turut memengaruhi kinerja karyawan divisi produksi PT. Era Copy & Digital Printing. Lingkungan kerja yang mendukung diharapkan mampu meningkatkan konsentrasi, semangat, dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas produksi.

Berdasarkan uraian konseptual tersebut, dapat dirumuskan proposisi bahwa Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang tertata dan lingkungan nonfisik yang harmonis akan menurunkan tingkat kelelahan, stres, serta konflik, sehingga karyawan lebih mampu berkonsentrasi pada pencapaian target kerja.

Oktaviana et al. (2025) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada sebuah instansi survei, di

mana semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan.

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini mengacu pada Febriani (2024). Indikator yang digunakan adalah:

1. Kebersihan dan kerapian

Lingkungan kerja yang bersih, bebas dari sampah dan debu, serta tertata rapi. Kebersihan yang terjaga akan meningkatkan kenyamanan dan mengurangi risiko gangguan kesehatan karyawan.

2. Tata letak dan ruang gerak

Penataan mesin, peralatan, dan area kerja yang rapi serta memberikan ruang gerak cukup untuk karyawan. Tata letak yang baik akan memperlancar aliran kerja, mengurangi risiko kecelakaan, dan mempercepat proses produksi.

3. Pencahayaan

Tingkat penerangan ruang kerja yang memadai sehingga karyawan dapat melihat objek kerja dengan jelas dan mengurangi kelelahan mata. Pencahayaan yang buruk dapat meningkatkan potensi kesalahan dalam proses produksi.

Indikator-indikator ini yang akan digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan divisi produksi menilai lingkungan kerja di PT. Era Copy & Digital Printing sudah mendukung pelaksanaan tugas mereka.

2.4 Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Robbins dalam Kurniawati (2025) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Busro dalam Jopanda (2021), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai pekerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi,

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Sementara menurut Mangkunegara dalam (Erri et al., 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Novia dalam (Manik & Bancin, 2022) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kegiatan yang diraih individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh komunitas individu dalam suatu industri dapat juga disebut dengan kinerja.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu (Jayakusumah dalam Kiranie et al., 2023).

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan divisi produksi diposisikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di PT. Era Copy & Digital Printing. Kinerja karyawan yang baik diharapkan tercermin dari kemampuan karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu, jumlah produksi yang sesuai target, dan tingkat kesalahan kerja yang rendah.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, dapat disusun proposisi bahwa kinerja karyawan divisi produksi dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, termasuk gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kasmir dalam Pangestu et al. (2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari teori-teori diatas juga terlihat bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan di berbagai sektor. Dengan demikian, proposisi yang dibangun adalah bahwa semakin efektif gaya

kepemimpinan dan semakin kondusif lingkungan kerja, maka kinerja karyawan divisi produksi cenderung meningkat dan kesalahan teknis akan berkurang.

Indikator kinerja karyawan yang akan diaplikasikan dalam konteks divisi produksi di penelitian ini mengacu pada indikator kinerja menurut pendapat Mangkunegara dalam Safitri (2022) yang meneliti peran gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Karyawan divisi produksi yang memiliki kualitas kerja tinggi akan mampu memastikan setiap hasil cetakan memenuhi standar kualitas perusahaan sehingga meningkatkan kepuasan pelanggan dan citra usaha digital printing.

2. Kuantitas Kerja

Karyawan dengan kuantitas kerja yang baik mampu mengelola waktu dan mesin produksi secara optimal sehingga mampu menyelesaikan banyak pesanan, terutama pada jam sibuk atau musim permintaan tinggi.

3. Kerjasama

Karyawan dapat bekerja sama untuk mempermudah pekerjaan dan mempercepat proses percetakan di perusahaan.

4. Tanggung Jawab

Karyawan dengan tingkat tanggung jawab tinggi akan membantu perusahaan mengurangi risiko kesalahan produksi, meningkatkan kepercayaan pelanggan, dan menjaga keberlanjutan usaha digital printing.

Indikator-indikator ini akan digunakan untuk menilai persepsi karyawan maupun penilaian perusahaan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Era Copy & Digital Printing.

2.5 Penelitian Terdahulu

Saputri & Rosihana (2025) meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan jasa. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula disiplin kerja, dan

secara simultan kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kurniawati & Raharja (2025) meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di sektor publik menggunakan regresi linier berganda. Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja, dengan indikator kinerja meliputi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Oktaviana & Rahayu (2025) mengkaji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah pusat survei nasional. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana indikator lingkungan kerja yang digunakan meliputi pencahayaan, suhu, tata letak, dan kenyamanan ruang kerja.

Febriani (2024) meneliti pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan di sektor jasa. Dengan menggunakan analisis regresi, penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator lingkungan kerja yang digunakan antara lain pencahayaan, suhu udara, sirkulasi udara, ruang kerja, tata letak, privasi, kebersihan, kebisingan, dan peralatan.

Azzahra & Mulyana (2024) mengkaji peningkatan kinerja karyawan bagian produksi melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi pada sebuah perusahaan manufaktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi, khususnya dalam peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Saputri (2025) Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial Volume 3, Nomor 2, 2025, Halaman 240-255 E-ISSN: 3025-6704. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Pengambilan keputusan, berkomunikasi, mengendalikan anggota, tanggung jawab, ketaatan waktu, kualitas kerja, kuantitas kerja	Regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.
2	Kurniawati (2025) Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis Vol. 5 No. 1, Januari 2025 E-ISSN 2774-888X. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sangwoo Indonesia	Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai	Berkomunikasi, memotivasi anggota, tanggung jawab, kerjasama, pengawasan	Regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi.
3	Oktaviana (2025) Jurnal Sosial dan Teknologi (Sostech) p-ISSN 2774-5147 e-ISSN 2774-5155. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Survei Geologi	Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, penerangan ruang, tingkat suhu udara, efisiensi, kemandirian	Regresi linier berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, indikator lingkungan: pencahayaan, suhu, tata letak, kenyamanan.

4	Febriani (2024) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Penerangan, sirkulasi udara, gaji, promosi, balas jasa, keadilan, kerjasama, inisiatif	Regresi linier berganda	Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan, indikator lingkungan: pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, ruang kerja, tata letak, privasi, kebersihan, kebisingan, peralatan.
5	Azzahra dan Mulayana (2024) Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 8 No. 2, 2024 P-ISSN: 2541-5255 E-ISSN: 2621-5306. Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan Produksi	Motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, perhatian terhadap detail, stabilitas, efektivitas, ketepatan waktu	Regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi.

Sumber: Penulis (2026)

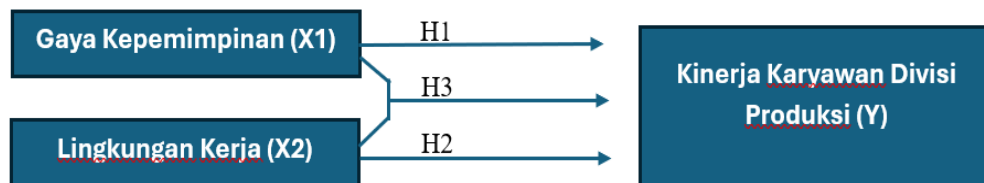
Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang konsisten dengan kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi. Namun, masih terdapat ruang penelitian untuk mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut secara spesifik pada divisi produksi di perusahaan jasa percetakan digital seperti PT. Era Copy & Digital Printing

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Kerangka konseptual disusun berdasarkan teori-teori yang relevan serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian. Melalui kerangka konseptual, peneliti dapat menjelaskan secara sistematis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang menjadi fokus penelitian.

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) diposisikan sebagai variabel independen yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi produksi (Y) pada PT. Era Copy & Digital Printing.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Penulis

2.7 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Ho: $\beta_1 = 0$, secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Era Copy & Digital Printing.

H1: $\beta_1 \neq 0$, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Era Copy & Digital Printing.

2. Hipotesis 2

Ho: $\beta_2 = 0$, secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Era Copy & Digital Printing.

H1: $\beta_2 \neq 0$, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Era Copy & Digital Printing.

3. Hipotesis 3

Ho: $\beta_i = 0$, secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Era Copy & Digital Printing.

H1: $\beta_i \neq 0$, secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Era Copy & Digital Printing.