

## BAB II

### TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tercatat sebagai salinan cetak hipotesis ini bahwa peneliti mengikuti informasi dari penilaian masa lalu sebagai sesuatu untuk dipikirkan, untuk menyisakan beberapa informasi awal tentang spekulasi yang terkait dengan judul yang digunakan untuk proposisi pemeriksaan ini sebagai berikut.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti Juga Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Verawaty et al., (2021)	<i>The Impact of Leadership Style, Work Environment, and Work Motivation on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at the Department of Tourism, Youth, and Sports of Mentawai Islands Regency</i>	Hasil penelitian menyatakan bahwa: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Gaya mengemudi sangat mempengaruhi kepuasan kerja.</li><li>2. Lingkungan kerja secara umum mempengaruhi kepuasan kerja.</li><li>3. Motivasi kerja berdampak pada kepuasan kerja.</li><li>4. Gaya mengemudi pada dasarnya mempengaruhi eksekusi.</li><li>5. Lingkungan kerja tidak sedikit pun mempengaruhi eksekusi,</li><li>6. Motivasi kerja secara fundamental berdampak pada eksekusi.</li><li>7. Kepuasan kerja secara umum mempengaruhi</li></ol>

---

2	<b>Kholifah &amp; Fadli (2022)</b>	Pengaruh Kepemimpinan transformasional Juga <i>Work Life Balance</i> Terhadap Keterikatan Kerja Juga Kinerja Karyawan	<p>pelaksanaan.</p> <p>8. Gaya mengemudi umumnya berdampak pada pelaksanaan melalui kepuasan kerja,</p> <p>9. Lingkungan kerja tidak sedikit pun mempengaruhi pelaksanaan melalui kepuasan kerja,</p> <p>10. Motivasi kerja sama sekali mempengaruhi pelaksanaan melalui kepuasan kerja</p>
			<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dorongan kemajuan jelas mempengaruhi eksekusi delegasi</li> <li>2. Keharmonisan antara latihan yang serius juga menyenangkan jelas mempengaruhi pelaksanaan delegasi</li> <li>3. Dorongan untuk maju juga kewajiban untuk bekerja memiliki hasil yang konstruktif</li> <li>4. Keharmonisan antara latihan yang menyenangkan juga serius serta tanggung jawab kerja memiliki hasil yang konstruktif</li> <li>5. Tanggung jawab kerja secara tegas mempengaruhi pelaksanaan delegasi</li> <li>6. Dorongan inventif, keseimbangan antara latihan serius juga menyenangkan, umumnya tanggung jawab kerja mempengaruhi eksekusi agen</li> </ol>

---

- 
- 3     **Wahyudi (2018)**     *The Influence Of Emotional Intelligence, Competence And Work Environment On Teacher Performance Of SMP Kemala Bhayangkari Jakarta*     Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa:
1. Kemampuan untuk memahami orang pada tingkat yang lebih mendalam jelas berdampak pada eksekusi
  2. Kemampuan secara meyakinkan mempengaruhi eksekusi
  3. Lingkungan kerja jelas mempengaruhi eksekusi
- 4     **Sinambela & Lestari (2021)**     Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja juga Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kerajinan Tangan Malang.     Hasil menunjukkan bahwa:
1. Dorong pengaruh pada eksekusi buruh.
  2. Lingkungan kerja mempengaruhi kegiatan penggambaran.
  3. Batas kerja juga mempengaruhi eksekusi delegasi
- 5     **Asmu'i et al., (2019)**     Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik juga Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu     Hasil penelitian menunjukkan bahwa:
1. Dorongan kemajuan pada tingkat yang sangat dasar memengaruhi eksekusi delegasi.
  2. Lingkungan Kerja Nyata umumnya mempengaruhi Eksekusi Spesialis.
  3. Disiplin Kerja sangat berpengaruh terhadap Eksekusi Agen.
  4. Penggerak Bersejarah,
-

---

		Lingkungan Kerja Asli, juga Disiplin Kerja Bersama-sama Mempengaruhi Eksekusi Agen
<b>6</b>	<b>Mahayuni &amp; Dewi (2020)</b>	<p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Juga Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan</p> <p>Hasil menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dorongan kemajuan mempengaruhi kualitas pekerja yang tak tergoyahkan</li> <li>2. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pengabdian tenaga kerja</li> <li>3. Motivasi secara keseluruhan berdampak pada kegigihan para pekerja</li> </ol>
<b>7</b>	<b>Antony (2019)</b>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi Juga Pelatihan Kerja Pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang 4 Di Batam</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja umumnya berdampak pada tanggung jawab buruh.</li> <li>2. Drive tidak sedikit pun mempengaruhi pendelegasian tanggung jawab.</li> <li>3. Kompensasi pada dasarnya mempengaruhi tanggung jawab agen.</li> <li>4. Kesiapan kerja secara umum berdampak pada pendelegasian tanggung jawab.</li> <li>5. Lingkungan kerja, kesiapan organisasi, keuangan juga pekerjaan bisa membangun tanggung jawab para buruh serabutan.</li> </ol>
<b>8</b>	<b>Rafia <i>et al.</i>,</b>	Hasilnya menunjukkan bahwa:

---

---

(2020)	<i>The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Employee Engagement</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dorongan penting mempengaruhi pelaksanaan misi, namun mempengaruhi kepuasan kerja juga tanggung jawab agen.</li> <li>2. Kepuasan pekerjaan juga tanggung jawab pendelegasian pada dasarnya berdampak pada eksekusi agen juga sebagai perantara efek yang optimal antara penggerak terdepan juga eksekusi delegasi..</li> </ol>
<b>9</b>	<b>Robianto et al., (2020)</b> <i>The Effect of Career Development , Compensation , Work Environment and Job Satisfaction on Work Engagement</i>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan kecakapan mempengaruhi tanggung jawab kerja</li> <li>2. Kompensasi mempengaruhi tanggung jawab kerja</li> <li>3. Lingkungan kerja berdampak pada tanggung jawab kerja</li> <li>4. Kepuasan pada dasarnya mempengaruhi tanggung jawab kerja</li> </ol>
<b>10</b>	<b>Prabowo &amp; Sibarani (2021)</b> <i>The Effects of Company's Core Values, Transformational Leadership, Work Environment, And Compensation On Employee Engagement At PT Starinvestama' Employee</i>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dorongan Penting, Lingkungan Kerja, juga Kompensasi secara mendasar mempengaruhi tanggung jawab kerja.</li> <li>2. Nilai inti pada hakekatnya mempengaruhi tanggung jawab kerja..</li> </ol>

---

Sumber : diolah, 2023

## **B. Teori dan Kajian Pustaka**

### **1. Kepemimpinan Transformasional**

Pemimpin transformasional akan menjadi pelopor yang mendorong sekutunya untuk mengesampingkan keuntungan mereka sendiri juga menyoroti kepentingan afiliasi juga bisa menanamkan karakteristik luar biasa pada pengikutnya.

Kepemimpinan transformasional yakni semacam organisasi yang bisa mendorong delegasi untuk bekerja lebih keras juga mencapai tujuan progresif sambil meningkatkan tingkat kebutuhan mereka. (Adiwantari *et al.*, 2019)

Pelopor imajinatif yakni seseorang yang menarik, juga memiliki banyak konsentrasi juga sistem untuk membantu asosiasi mencapai tujuannya. Perintis juga harus bisa membantu pameran di masa mendatang juga meningkatkan harapan saat ini tentang apa yang dibutuhkan. (Iqbal, 2021) Lebih detail, pelopor kemajuan memiliki kredit yang menyertainya:

- a. Mereka karismatik
- b. Mereka selalu mengadakan stimulasi intelektual. Dengan kata lain, mereka terus-menerus mendukung juga menginspirasi pengikutnya untuk mengenali berbagai masalah juga solusi untuk mereka.
- c. pemimpin yang transformasional mempunyai perhatian juga kepedulian pada setiap individu pengikutnya. Mereka membantu, mendorong, juga memperhatikan pengikut mereka agar bertindak juga melaksanakan hal yang terbaik bagi dirinya sendiri juga komunitasnya.

- d. Saat berkomunikasi dengan pengikutnya, biasanya melakukannya secara efektif melalui penggunaan simbol tidak hanya kata-kata.
- e. Mereka berusaha untuk menambah kapasitas para pengikutnya supaya dapat mandiri, tidak terus bergantung pada sang pemimpin.
- f. Para pemimpin transformasional lebih banyak memberikan teladan daripada banyak berbicara. Maksudnya, alih-alih memberikan banyak ucapan yang berapi-api tanpa melakukan tindakan nyata, ia menunjukkan sisi ketelajugaan kepada para pengikutnya dengan bekerja.

## 2. Lingkungan Kerja

Untuk membuat eksekusi delegasi, lingkungan kerja yakni komponen penting. Karena lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi agen dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan memperkuat pelaksanaan yang sah. Jika agen bisa menyelesaikan komitmennya dengan cara yang ideal, sehat, aman juga menawan, lingkungan kerja harus produktif.

Ronal & Hotlin (2019) mengungkapkan bahwa semua hal yang ada di sekitar seorang ahli ketika mereka bekerja, baik fisik maupun non fisik, maju maupun tidak maju, juga bisa mempengaruhi mereka juga pasangannya dikenal sebagai lingkungan kerja.

Setiap benda di ruang kerja, baik fisik (seperti ruangan, pencahayaan, juga benda lainnya) maupun non fisik (seperti hubungan kerja antar rekan satu tim), disinggung sebagai lingkungan kerja. (Rosminah, 2021)

Sedarmayanti (2017) menyatakan juga indikasi lingkungan kerja yakni

sebagai berikut :

a. Lingkungan Kerja Fisik

1) Pencahayaan

Pencahayaan yakni pemikiran penting dalam lingkungan kerja. Sebab dengan pencahayaan yang baik akan menolong dalam membereskan pekerjaan dengan lebih jelas.

2) Sirkulasi ruang kerja

Oksigen yakni gas yang diinginkan oleh makhluk hidup agar bertahan hidup, terutama untuk siklus metabolisme. Udara di sekitar seharusnya kotor jika kadar oksigen di udara sudah berkurang juga sudah bercampur dengan gas maupun bau yang tidak bisa diandalkan untuk kesehatan tubuh.

3) Tata letak ruang

Konfigurasi area kerja yang baik juga akan mendukung terciptanya kenyamanan delegasi di lingkungan kerja

4) Dekorasi

Perbaiki berhubungan dengan rencana yang berbeda, selanjutnya perbaikan tidak hanya berhubungan dengan hasil akhir dari ruang kerja namun juga terkait dengan cara menyusun rencana, variasi rencana, peralatan, juga lain sebagainya. untuk bekerja.

5) Kebisingan

Pekerjaan memerlukan konsentrasi, sehingga keributan harus dijauhkan



supaya pekerjaan bisa diselesaikan dengan tepat sehingga efektivitas kerja bertambah.

#### 6) Fasilitas

Fasilitas otoritatif diperlukan oleh delegasi sebagai bantuan untuk membereskan pekerjaan di dalam asosiasi. Keterbukaan kantor kerja secara total, meski bukan hal baru, yakni salah satu siklus pendukung kelancaran proses kerja.

#### b. Lingkungan Kerja Non Fisik

##### 1) Hubungan dengan pimpinan

Hubungan antara atasan juga bawahan maupun buruh harus dijaga dengan baik juga harus ada rasa hormat yang sama antara atasan juga bawahan, dengan rasa hormat yang sama akan dibuat antara semua orang.

##### 2) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekanan, khususnya hubungan dengan rekanan yang menyenangkan juga tanpa kepentingan yang wajar di antara rekanan. Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi delegasi untuk berkompromi dalam afiliasi yakni gaya hubungan yang bersahabat juga koneksi. (Munardi *et al.*, 2021)

##### 3. Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja bisa diartikan sebagai keadaan maupun perbuatan yang dilakukan oleh sesama karyawan yang merasakan keterikatan serta kemampuan seorang karyawan dalam memaksimalkan potensinya untuk memberikan hasil kerja yang sebaik mungkin bagi perusahaannya.

Rasa keterikatan yakni jenis komitmen tertentu, kesetiaan, kemauan untuk berkontribusi, memiliki loyalitas, juga memiliki perasaan yang kuat terhadap pekerjaan juga perusahaan seseorang. Karena ketika seseorang memiliki rasa komitmen yang kuat terhadap pekerjaan maupun perusahaannya, maka akan meningkatkan loyalitasnya juga bahkan kinerja kepada perusahaan. Oleh karena itu, keterikatan karyawan bisa diartikan sebagai suatu keadaan dimana karyawan terikat erat dengan tujuan perusahaannya, baik secara fisik, mental, maupun emosional. (Winowoda, 2018)

Keterikatan kerja yakni keterampilan juga keadaan tertentu di mana seorang anggota organisasi merasa antusias, bersemangat, juga sadar akan apa yang sejugag dikerjakan untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi. (Parimita *et al.*, 2020)

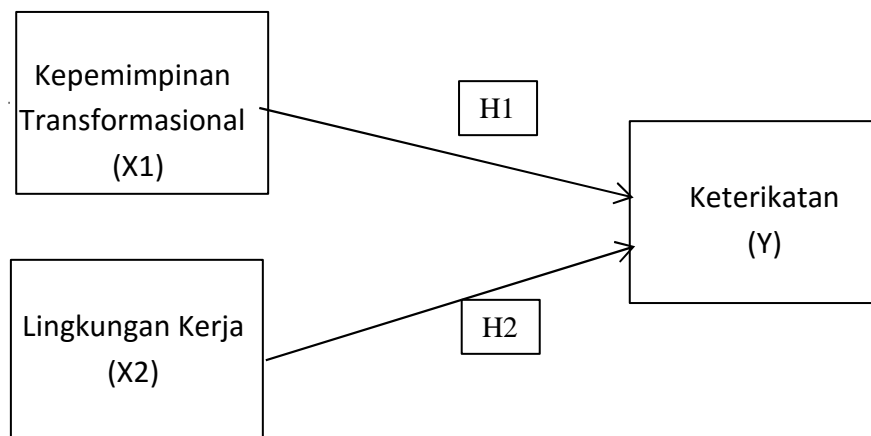
Menurut Wahyu & Setiawan (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan:

- a. Lingkungan kerja
- b. Kepemimpinan
- c. Tim juga hubungan rekan kerja
- d. Pelatihan juga pengembangan karir
- e. Kompensasi
- f. Kebijakan juga prosedur organisasi
- g. Kesejahteraan kerja

## C. Perumusan Hipotesis

### 1. Kerangka Konseptual

Penelitian ini akan menganalisis tentang ketergantungan antara variabel-variabel terikat yang menjadi fokus penelitian ini. Mengenai variabel-variabel yang dipakai yakni kepemimpinan transformasional (X1) juga lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen terhadap keterikatan kerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Sehingga akan dianalisis apakah kepemimpinan transformasional juga lingkungan kerja yang dialokasikan pada TVRI Stasiun Kalimantan Timur akan berpengaruh pada keterikatan kerja karyawan.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### 2. Perumusan Hipotesis

Dari kerangka pikir diatas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja pada karyawan di TVRI Stasiun Kalimantan Timur.

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja pada karyawan di TVRI Stasiun Kalimantan Timur.