

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada sub bab kajian pustaka ini akan diuraikan mengenai landasan teori penelitian, yang berguna sebagai dasar pemikiran ketika melakukan pembahasan masalah yang diteliti dan untuk mendasari analisis yang akan digunakan dalam bab selanjutnya mengenai peran sumber daya manusia, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Dimulai dari pengertian secara umum sampai dengan pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis teliti.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu seni dan ilmu dalam proses pengorganisasian seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atau pengawasan. Pengertian manajemen sebagai seni karena seni berfungsi dalam mewujudkan tujuan yang nyata dengan hasil atau manfaat sedangkan manajemen sebagai ilmu yang berfungsi menerangkan fenomena-fenomena, kejadian sehingga memberikan penjelasan yang sebenarnya. Adanya manajemen diharapkan daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Berikut ini dikemukakan mengenai pendapat beberapa ahli tentang manajemen:

Menurut G.R Terry dalam Hasibuan (2014:2) menjelaskan bahwa :“Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”.

Sedangkan pendapat T. Hani Handoko (2015:10) berpendapat bahwa: “Manajemen yaitu bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*)”.

Menurut Irham Fahmi (2016:2) menjelaskan bahwa: “Manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan dan mengelola orang-orang dengan berbagai latar belakang yang berbeda-beda dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, menyimpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengarahan, pengendalian dan pengawasan yang dikerjakan dengan orang-orang dilakukan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Definisi manajemen memberikan tekanan terhadap kenyataan bahwa manajer mencapai tujuan atau sasaran dengan mengatur karyawan dan mengalokasikan sumber-sumber material dan finansial. Bagaimana manajer mengoptimasi pemanfaatan sumber-sumber, memadukan menjadi satu dan mengkonversi hingga menjadi output, maka manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber dan koordinasi pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan.

Sebagaimana disebutkan oleh Daft, manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Dari fungsi dasar manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui bahwa yang telah ditetapkan “tercapai” atau “belum tercapai” (Abdul Choliq, 2011: 36).

Fungsi-fungsi manajemen menurut para ahli secara umum memiliki kesamaan. Fungsi manajemen dalam hal ini adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti datu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Menurut George R.Terry (2011:77) mengemukakan bahwa ada 4 fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah penetapan tujuan, strategi, kebijakan, program, prosedur, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas berdasarkan yang diperlukan organisasi guna mencapai tujuan.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan adalah proses menggerakkan para karyawan agar menjalankan suatu kegiatan yang akan menjadi tujuan bersama.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah proses mengamati berbagai macam pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin semua pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai arti proses, ilmu, dan seni manajemen yang mengatur tentang sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Biasanya suatu organisasi mempunyai bagian khusus untuk menangani hal ini dan dikepalai oleh seorang manajer personalia. Jadi, secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya manusia yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa,

dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut akan berdampak terhadap upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berikut ini dikemukakan beberapa pendapat mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yaitu: Menurut Flippo dalam Sedarmayanti (2011:2) mengemukakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Selanjutnya Mangkunegara (2011:2) mengemukakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan menurut Dessler dalam Sutrisno (2011:5) mengemukakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan didalam suatu organisasi dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan sampai pada pengendalian untuk

mencapai suatu tujuan atau sasaran yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan dan organisasi.

2.1.4 Aktivitas-aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuh aktivitas SDM menurut Mathis dan Jackson (2011:43) yaitu:

1. Perencanaan dan Analisis SDM

Dengan adanya perencanaan SDM, manajer-manajer berusaha untuk mengantisipasi kekuatan yang akan mempengaruhi persediaan dan tuntutan para karyawan dimasa depan. Hal yang sangat penting untuk memiliki sistem informasi sumber daya manusia guna memberikan informasi yang akurat dan tepat pada waktunya untuk perencanaan SDM. Sebagai bagian dari usaha mempertahankan daya saing organisasional, harus ada analisis dan penilaian efektifitas SDM. Karyawan juga harus dimotivasi dengan baik dan bersedia untuk tinggal bersama organisasi tersebut selama jangka waktu yang pantas.

2. Kesetaraan Kesempatan Kerja

Pemenuhan hukum dan peraturan tentang kesetaraan kesempatan kerja mempengaruhi semua aktivitas SDM yang lain dan integral dengan manajemen SDM.

3. Pengangkatan Pegawai

Tujuan dari pengangkatan pegawai adalah memberikan persediaan yang memadai atas individu-individu yang berkualifikasi untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi.

4. Pengembangan SDM

Dimulai dengan orientasi karyawan baru, pengembangan SDM juga meliputi pelatihan keterampilan pekerjaan. Ketika pekerjaan-pekerjaan berkembang dan berubah, diperlukan adanya pelatihan ulang yang dilakukan terus-menerus untuk menyesuaikan perubahan teknologi. Mendorong pengembangan semua karyawan, termasuk para supervisor dan manajer, juga penting untuk mempersiapkan organisasi-organisasi agar dapat menghadapi tantangan masa depan.

5. Kompensasi dan tunjangan

Kompensasi memberikan penghargaan kepada karyawan atas pelaksanaan pekerjaan melalui gaji, insentif dan tunjangan. Para pemberi kerja harus mengembangkan dan memperbaiki sistem upah dan gaji dasar. Selain itu, program insentif seperti pembagian keuntungan dan penghargaan produktivitas mulai digunakan. Kenaikan yang cepat dalam hal biaya tunjangan, terutama tunjangan kesehatan, akan terus menjadi persoalan utama.

6. Kesehatan, keselamatan dan keamanan

Jaminan atas fisik dan mental serta keselamatan para karyawan adalah hal yang sangat penting. Secara global, berbagai hukum keselamatan dan kesehatan telah menjadikan organisasi lebih responsif terhadap persoalan kesehatan dan keselamatan. Program peningkatan kesehatan yang menaikkan gaya hidup karyawan yang sehat menjadi lebih meluas. Selain itu, keamanan tempat kerja menjadi lebih penting, sebagai akibat dari jumlah tindak kekerasan yang meningkat di tempat kerja.

7. Hubungan karyawan dan Buruh/Manajemen

Hubungan antara para manajer dengan para pegawai mereka harus ditangani secara efektif apabila para karyawan dan instansi ingin sukses bersama. Apakah beberapa pegawai diwakili oleh suatu serikat pekerja atau tidak, hak karyawan harus disampaikan. Merupakan suatu hal yang penting untuk mengembangkan, mengkomunikasikan, mengupdate kebijakan dan prosedur SDM hingga para manajer dan karyawan sama-sama tahu apa yang diharapkan.

2.2 Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin dalam suatu perusahaan merupakan sosok yang memiliki peranan penting dalam mengatur, membuat rencana, memiliki tanggung jawab, selektif, dan dalam kelompok memberikan arahan kepada bawahannya. Maka dari itu kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan agar dapat menciptakan semangat dalam bekerja.

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh yang dilakukan oleh pimpinan kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alami mempelajari kepemimpinan adalah “melakukannya dalam bekerja atau dalam berorganisasi”. Berikut definisi kepemimpinan menurut para ahli:

Menurut Kartono (2017:10) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, kelompok, mengarahkan tingkah

laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Senada dengan

Menurut Gary Yukl dalam Cepi Triatna (2014:18) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain guna membimbing, membuat struktur, serta memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam grup atau organisasi.

Menurut Thoha (2015:53) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya”

Dari beberapa definisi tentang kepemimpinan. Kepemimpinan pada dasarnya guna untuk mengelola, menstruktur dan membimbing serta memanfaatkan sumber daya manusia bawahannya. Serta pemimpin bisa melakukan perubahan inovasi, kerjasama dengan bawahannya dengan saling mendukung. Sehingga kepuasan kerja akan tercipta dengan hasil pencapaian tujuan organisasi.

2.2.2 Fungsi Kepemimpinan

Seorang pemimpin dituntut untuk dapat mengambil keputusan yang tepat bagi suatu keadaan yang muncul pada perusahaan. Kemampuan pengambilan keputusan ini merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang. Jika seorang pemimpin salah dalam mengambil keputusan, hal tersebut akan berdampak pada tidak tercapainya suatu tujuan perusahaan. Berkaitan dengan

kriteria pengambilan keputusan tersebut, menurut Siagian (2015:48) terdapat 5 (lima) fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
3. Pemimpin selaku komunikator yang selektif.
4. Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan secara internal terutama dalam menangani situasi konflik.
5. Pemimpin selaku integrator yang efektif, rasional, objektif, dan netral.

2.2.3. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ciri atau sifat dari seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Ciri dan sifat itu pun dibagi dalam beberapa tipe, seperti yang dikemukakan oleh Veitzhal Rifai (2015:81-85) mengkategorikan tipe kepemimpinan menjadi lima yaitu :

1. Tipe Otokratis

Semua ilmuwan yang berusaha memahami segi kepemimpinan otokratik mengatakan bahwa pemimpin yang tergolong otokratik dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Dilihat dari persepsinya seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukkan sifat yang menonjolkan “keakuannya”, antara lain dalam bentuk:

- a. Kecenderungan memperlakukan para bawahannya sama dengan alat-alat lain dalam organisasi, seperti mesin, dan dengan demikian kurang menghargai harkat dan martabat mereka.
- b. Pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengaitkan pelaksanaan tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahannya.
- c. Pengabaian peranan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Tipe Paternalistik

Tipe pemimpin hanya terdapat di lingkungan masyarakat yang bersifat tradisional, umumnya di masyarakat agraris. Salah satu ciri utama masyarakat tradisional ialah rasa hormat yang tinggi yang ditujukan oleh para anggota masyarakat kepada orang tua atau seseorang yang dituakan. Pemimpin seperti ini yang di tuakan, sebagai tauladan atau panutan masyarakat. Biasanya tokoh-tokoh adat, para ulama, dan guru. Pemimpin ini sangat mengembangkan sikap kebersamaan.

3. Tipe Karismatik

Tidak banyak hal yang dapat dapat disimak dari literatur yang ada tentang kriteria kepemimpinan yang karismatik. Memang ada karakteristiknya yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya sangat besar. Tegasnya seorang pemimpin yang karismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tersebut begitu dikagumi di lingkungan tersebut.

4. Tipe Laissez Faire

Kepemimpinan Laissez Faire adalah kepemimpinan yang gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaan dalam organisasi lebih bersifat suportif. Pemimpin ini tidak disenangi mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo. Status quo berarti mempertahankan keadaan sekarang.

5. Tipe Demokrasi

Tipe demokrasi mengutamakan masalah kerja sama sehingga terdapat koordinasi pekerjaan dari semua bawahan. Kepemimpinan demokrasi menghadapi potensi sikap individu, mau mendengarkan saran dan kritik yang sifatnya membangun. Jadi pemimpin menitikberatkan pada aktivitas setiap anggota kelompok, sehingga semua unsur organisasi dilibatkan dalam aktivitas, yang dimulai penentuan tujuan, pembuatan rencana keputusan, disiplin.

2.2.4 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Menurut Thoha (2015:54), dimensi dan indikator kepemimpinan, yaitu:

- a. Inovator
 1. Kemampuan seorang pemimpin dalam berinovasi.
 2. Kemampuan konseptual yang dimiliki seorang pemimpin.
- b. Komunikator
 1. Kemampuan seorang pemimpin dalam menyampaikan maksud dan tujuan dalam berkomunikasi dengan bawahannya.

2. Kemampuan pimpinan dalam mengambil intisari pembicaraan.

c. Motivator

1. Kemampuan pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai tanggung jawabnya.
2. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

d. Kontroler

1. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan.
2. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya.

Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana

ia bekerja, maka pegawai tersebut akan nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan suasana kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Penentu dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat mengakibatkan turunnya kinerja pegawai serta menurunkan semangat kerja. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi dari para ahli tentang lingkungan kerja sebagai berikut:

Menurut Sedarmayanti (2009:21) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Tyssen (2011:58) Menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan

hubungan rekan kerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan”.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) menyatakan bahwa:“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas bahwa, lingkungan kerja menunjukkan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni, Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

1. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat

menuntut tenaga dan yang lebih banyak tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan sedamayanti (2013:26) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah :

- a. Penerangan
 - b. Suhu udara
 - c. Kelembaban di tempat kerja
 - d. Sirkulasi udara di tempat kerja
 - e. Suara bising
 - f. Getaran mekanis di tempat kerja
 - g. Bau-bauan di tempat kerja penggunaan warna
 - h. Penggunaan warna
 - i. Dekorasi di tempat kerja
 - j. Musik di tempat kerja
 - k. Keamanan kerja
2. Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik

Menurut sedarmayanti (2011) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Schultz dan Schiltz lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis. Lebih lanjut dijelaskan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2010:105)

1. Lingkungan kerja temporal

- a. Waktu jumlah jam kerja

Dalam kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Pegawai dikategorikan pekerja penuh apabila mereka bekerja minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaiknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu dikategorikan setengah pengangguran.

- b. Waktu istirahat kerja

Waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada karyawan agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan meningkatkan produksi serta efisiensi.

2. Lingkungan kerja Psikologis

- a. Kebosanan

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat dari rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi kebosanan dalam bekerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi, dan rotasi kerja.

- b. Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan sama saja, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang yang mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan.

c. Keletihan

Keletihan bekerja terdiri dari dua macam, yaitu keletihan psikis dan keletihan psikologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan psikologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absensi, *turnover*, dan kecelakaan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik diantaranya, yakni:

- a. Hubungan antara sesama rekan kerja
- b. Hubungan atasan dengan bawahan

Persepsi setiap orang terhadap kondisi lingkungan kerja berbeda-beda. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kondisi lingkungan kerja akan memandang segala sesuatu yang dihadapi di tempat kerja secara positif dan bukan segala sesuatu yang menekan dan mengancam bagi karyawan tersebut. Sedangkan persepsi yang negatif terhadap kondisi lingkungan kerjanya akan menghasilkan

respon yang negatif terhadap hal-hal yang dihadapi di tempat kerja serta melihat kondisi lingkungan lingkungan kerja sebagai suatu ancaman.

2.2.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) Menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui :

1. Lingkungan Fisik
 - a. Penerangan
 - b. Suhu udara
 - c. Kebisingan suara
 - d. Pewarnaan
 - e. Bau-bauan di tempat kerja
 - f. Dekorasi di tempat kerja
 - g. Keamanan kerja
2. Lingkungan kerja non fisik

Hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik dijelaskan oleh anwar prabu mangkunegara (2010:105) :

- a. Lingkungan kerja temporal
- b. Lingkungan kerja psikologis

2.4 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja (*performance*) bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Prawirosentono (2016:120) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik. Arifin et al (2015:120) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran (Robbins, 2016:310).

Dari pengertian menurut para ahli, maka kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja seringkali menjadi permasalahan di setiap organisasi maupun perusahaan, penurunan kinerja tidak hanya begitu saja terjadi tanpa sebab. Menurut Robert L. Mathis (2015:83), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Stress Kerja, Disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan konflik kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya atasan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) atasan dan perawat terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup

antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan atasan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi yang maksimal. Sikap seorang karyawan harus mempunyai sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental maupun fisik dan memahami tujuan utama yang harus dicapai.

2.3.2 Langkah-langkah peningkatan kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:24) dalam rangka peningkatan kinerja paling tidak terdapat dua langkah yang harus dilakukan sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja dapat dilakukan dengan dengan beberapa cara, yaitu :
 - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus mengenai fungsi bisnis.
 - b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
 - c. Memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan untuk memperbaiki keadaan ini diperlukan berbagai informasi, antara lain:
 - a. Mengidentifikasi masalah secepat mungkin.
 - b. Menemukan tingkat keseriusan dengan mempertimbangkan harga yang

harus dibayar apabila tidak ada kegiatan dan harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila penutupan kekurangan kerja.

- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.
- d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi kekurangan tersebut.
- e. Melakukan rencana tindakan tersebut.
- f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
- g. Memulai dari awal bila perlu.

2.3.3 Dimensi dan indikator kinerja

Dimensi dan Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menggunakan teori Mangkunegara (2011:61) yang dibagi lima dimensi dan sepuluh indikator, yaitu :

1. Kualitas yang terdiri dari indikator sebagai berikut:
 - a. Kecepatan
 - b. Kemampuan
2. Kuantitas yang terdiri dari indikator sebagai berikut:
 - a. Kerapihan
 - b. Ketelitian

- c. Hasil Kerja
- 3. Kerja sama yang terdiri dari indikator sebagai berikut:
 - a. Jalinan kerja sama
 - b. Kekompakkan
- 4. Tanggung Jawab yang terdiri dari indikator:
 - a. Hasil kerja
 - b. Mengambil keputusan
- 5. Inisiatif yang terdiri dari indikator :
Inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, penelitian ini mengacu kepada penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang memiliki kesamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan karena peneliti juga perlu referensi penelitian dan dasar penelitian yang mengacu pada variabel independen dan variabel dependen berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi”. Adapun beberapa penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan dan perbandingan bagi peneliti. Berikut tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu terkait dengan Pengaruh Kepemimpinan dan
Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Handry Sudiartha Athar (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur</p> <p>Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis. Vol.5, No 1</p>	<p>Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Memasukan variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat.</p>	<p>Variabel Disiplin kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Lokasi dan waktu penelitian</p>

Dilanjutkan

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	<p>Afny.D.Tatulus (2018) Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro</p> <p>Jurnal Repository Unissula. Vol.1, No 2</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Memasukan variabel kepemimpinan sebagai variabel bebas dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>Variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas</p> <p>Lokasi dan waktu penelitian</p>
3.	<p>Syukron Sazly (2019) Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat</p> <p>Jurnal Perspektif. Vol 17, No 2</p>	<p>Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Memasukan variabel Kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>Variabel motivasi sebagai variabel bebas</p> <p>Lokasi dan waktu penelitian</p>

Dilanjutkan

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	Arie Puspita Wardhani, Leonardo Budi Hasiolan, Maria Magdalena Minarsih (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang) Journal of Management. Vol 2, No 2	Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan sebagai variabel bebas. Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat	Variabel komunikasi sebagai variabel bebas Lokasi dan waktu penelitian
5.	Alwi Suddin (2010) Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan Laweyan kota Surakarta Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusi. Vol 4, No 1	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat.	Variabel motivasi sebagai variabel bebas Lokasi dan waktu penelitian

Dilanjutkan

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6.	<p>Yoel Melsaro Larosa (2022) Pengaruh lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Alasa Kabupaten Nias Utara.</p> <p>JURNAL AKUNTANSI, MANAJEMEN DAN EKONOMI (JAMANE) Vol. 1, No. 1</p>	<p>Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Memasukan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.</p>	<p>Variabel etos kerja organisasi sebagai bebas</p> <p>Lokasi dan waktu penelitian</p>
7.	<p>Mochamad Soelton (2018) Pengaruh kepemimpinan, Lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Penjarangan Jakarta Utara</p> <p>Jurnal Ekonomi Vol 23, No 1</p>	<p>Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Memasukan variabel kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.</p>	<p>Variabel stress kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Lokasi dan waktu penelitian</p>

Dilanjutkan

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8.	Dedy Wahyudi (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Fasilitas kantor Terhadap Kinerja pegawai di kecamatan Kampar Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1	Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Kepemimpinan dan Lingkungan kerja sebagai variabel bebas Kinerja sebagai variabel terikat	Fasilitas Kantor sebagai variabel bebas Lokasi dan waktu penelitian
9.	Nimrod Sembe, (2019) Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar Jurnal of Manajmen Vol 2, No 1	Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Kepemimpinan sebagai variabel bebas. Kinerja sebagai variabel terikat.	Variabel Kompensasi sebagai variabel bebas Lokasi dan waktu penelitian

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10	<p>Jana Harianta (2012) Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Teras Kabupaten Boyolali</p> <p>Jurnal manajemen Vol 4, No 1</p>	<p>Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Lingkungan kerja sebagai variabel bebas.</p> <p>Kinerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Variabel Kompensasi sebagai variabel bebas</p> <p>Lokasi dan waktu penelitian</p>
11	<p>Catur Windaryadi (2018) Pengaruh Disiplin kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada Pemda Tugu mulyo musi rawas</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.16 No 3</p>	<p>Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Kinerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Variabel Disiplin kerja dan Stres kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Lokasi dan waktu penelitian</p>
12	<p>Wendy Lor and Zubair Hassan (2017) <i>The Influence of Leadership on Employee Performance Among Jewellery Artisans In Malaysia</i></p> <p><i>International Journal of Accounting &</i></p>	<p>Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Kepemimpinan sebagai variabel bebas.</p> <p>Kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<p>Hanya satu variabel yang berkaitan.</p> <p>Lokasi dan waktu penelitian</p>

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Business Management Vol. 5 (No.1)</i>			
13	Brigita Ria Tumilaar (2015) <i>The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan Sulut.</i> <i>Jurnal EMBA Vol.3 No.2</i>	Brigita Ria Tumilaar (2015) The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan Sulut.	Disiplin kerja dan kepemimpinan sebagai variabel bebas. Kinerja sebagai variabel terikat	Motivasi sebagai variabel bebas. Lokasi dan waktu penelitian.

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
14	Sony Hersona and Iwan Sidharta (2017) <i>Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees Performance (Case Study At The Department Of Manpower And Transmigration Karawang Regency)</i> <i>Journal of Applied Management (JAM) Volume 15 Number 3,</i>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang	kepemimpinan sebagai variabel bebas. Kinerja sebagai variabel terikat.	Motivasi sebagai variabel bebas. Lokasi dan waktu penelitian

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
15	Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey, dan Lisbeth Mananeke. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, Jurnal EMBA Vol.2 No.3	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial hanya disiplin kerja dan kepemimpinan yang berpengaruh signifikan	Kepemimpinan sebagai variabel bebas. Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat.	Motivasi sebagai variabel bebas. Lokasi dan waktu penelitian

Sumber: Dari berbagai jurnal.

2.5 Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang kepemimpinan dan lingkungan kerja. Karena kualitas kepemimpinan dan lingkungan kerja di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja. Semangat kerja tersebut sangat dibutuhkan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Yang dapat dilihat dari bagaimana pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang baik dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. (Sondang Siagian 2017:45) mengatakan bahwa kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmayani (2021) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan sangat penting dalam setiap organisasi dan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Ajeng Retno Kusumawati (2015) yang mengemukakan bahwa

kepemimpinan sangat penting dalam setiap organisasi dan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Dan terakhir penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizal Corebima (2017) bahwa kepemimpinan sangat penting dalam setiap organisasi dan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja.

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan untuk membantu para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong organisasi agar lebih efektifitas dalam menjalankan tugasnya. Keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai didukung oleh penelitian yang dilakukan Christabella P. Bushiri (2014) mengungkapkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

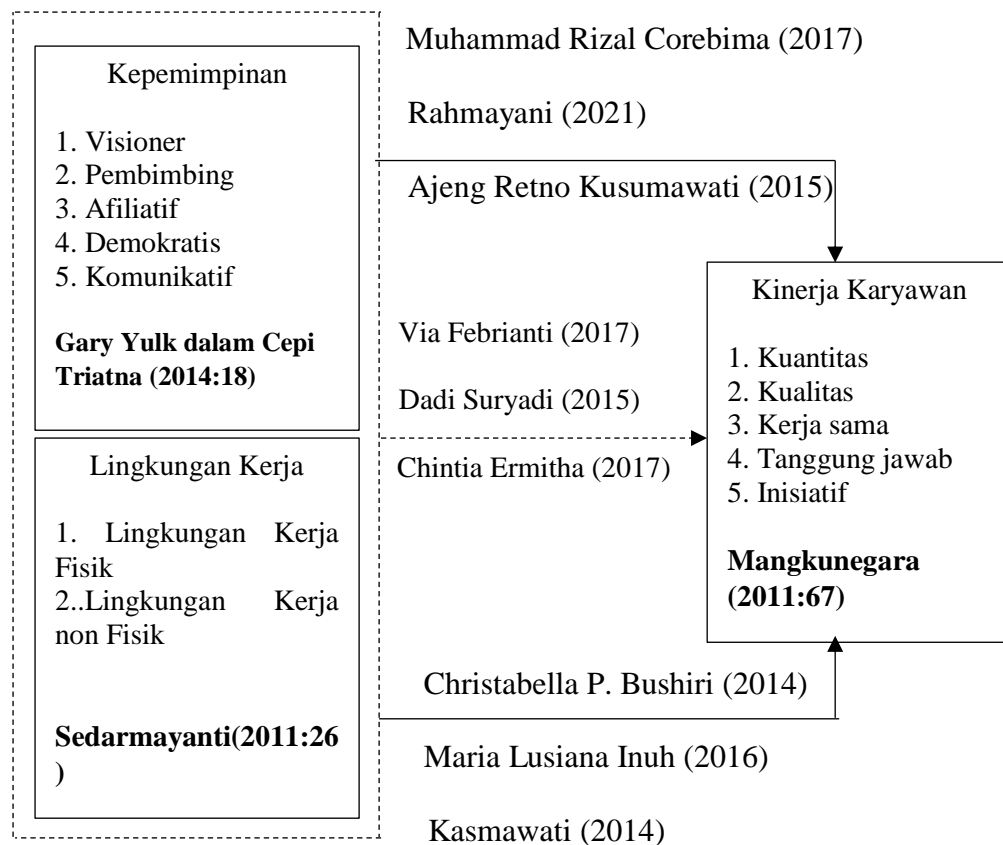
Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maria Lusiana Inuh (2016) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja sangat penting dalam setiap organisasi dan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Dan yang terakhir penelitian yang dilakukan oleh Kasmawati (2014) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja sangat penting dalam setiap organisasi dan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Studi ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

2.5.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Karyawan adalah aset penting dalam sebuah perusahaan manapun, karena sumber daya manusia lah yang akan membawa perusahaan pada tujuannya. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan dan menjaga kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan menjadi sangat penting untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap bekerja sesuai dengan target yang ingin perusahaan capai.

Berdasarkan penjelasan diatas, kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai, hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dadi Suryadi (2015) yang menyatakan secara simultan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor kecamatan Cibungbulang kabupaten Bogor. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Chintia Ermitha Sarie (2017) yang menyatakan secara simultan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor kecamatan Galesong Utara kabupaten Takalar. Terakhir menurut Via Febrianti (2017) menyatakan secara simultan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor kecamatan Karang Tanjung Pandeglang.

Pada uraian tersebut peneliti dapat menarik kesimpulan tentang bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan., dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut.

2.6.1 Hipotesis Secara Simultan

Terdapat Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2.6.2 Hipotesis Secara Parsial

1. Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.