

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Rivai dan Mulyadi, 2011:2) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai para pengikutnya. Sedangkan menurut Thoha (2010) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi aktivitas individu dan kelompok dalam usahanya mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan atau kegiatan seseorang dalam memimpin dan mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mau mengikuti perintah sesuai kehendak pemimpin untuk tujuan yang ingin dicapai bersama. Pemimpin yang baik maka akan menciptakan kondisi perusahaan yang baik pula. Pimpinan yang baik juga maka perintahnya akan di dengar oleh bawahannya dan sebaliknya apabila perintahnya tidak di dengar

oleh bawahan maka ada kesalahan pada pemimpin ketika memimpin.

b. Sifat-sifat kepemimpinan

Menurut Handoko, (2011) ada empat ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan pemimpin dalam organisasi:

- 1) Kecerdasan
- 2) Kedewasaan hubungan sosial
- 3) Motivasi diri dan dorongan masyarakat
- 4) Sikap hubungan manusiawi

c. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Dewi (2012), terdapat empat macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan Direktif, model kepemimpinan otokratis bahwa bawahan harus mengikutin pemimpin apa yang dimau.
- 2) Kepemimpinan Supportif, kepemimpinan mempunya kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap bawahannya.
- 3) Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi, menetapkan serangkaian tujuan yang menantang bawahan untuk berpartisipasi.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam (Widyanto, 2010:1351) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Menurut (Sedarmayanti, 2017:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi internal atau eksternal yang dapat menopang atau dapat berpengaruh pada kegiatan kerja dan semangat kerja karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien. Dan sebaliknya jika keadaan lingkungan kerja kurang baik maka karyawan akan melakukan pekerjaannya menjadi tidak efektif dan efisien.

b. Macam-macam Lingkungan kerja

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2017:27) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan dalam bentuk fisik yang ada pada sekitar lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi karyawan saat melakukan pekerjaan baik secara sengaja maupun tidak sengaja. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi 2 kategori, yaitu:

a) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan

- b) Lingkungan perantara atau lingkungan yang dapat mempengaruhi kondisi manusia. Seperti pencahayaan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, keamanan.

2) **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang penting sehingga tidak bisa untuk diabaikan Sedarmayanti (2011)

c. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

- 1) Faktor lingkungan kerja fisik, meliputi:
 - a) Penerangan
 - b) Pewarnaan
 - c) Udara
 - d) Suara bising
 - e) Ruang gerak
 - f) Keamanan
 - g) Kebersihan
- 2) Faktor lingkungan kerja non fisik, meliputi:
 - a) Struktur kerja

- b) Tanggung jawab kerja
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin
- d) Kerja sama antar kelompok
- e) Kelancaran komunikasi

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Handoko, 2011:193) kepuasan kerja merupakan memandang pekerjaannya secara emosional yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan. Sedangkan menurut David dan Keith (dalam Ruvendi, 2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja akan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Ristri, 2010).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya untuk mencapai kepuasan kerja yang diinginkan sesuai pada individu orang tersebut dengan sistem nilai yang ada pada dirinya. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan puas dalam bekerja yang dirasakan seseorang, berasal dari pekerjaan pada orang tersebut.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan, 2017) ada terdapat lima faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan Kebutuhan, kepuasan ditentukan sejauh mana karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan, Kepuasan adalah hasil untuk memenuhi suatu harapan, apabila harapan sesuai dengan hasil maka mereka akan puas dan sebaliknya jika harapan tidak sesuai dengan hasil maka mereka tidak akan puas.
- 3) Pencapaian Nilai, kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerj individual yang penting.
- 4) Keadilan, Kepuasan kerja merupakan fungsi dari seberapa adil individu di perlakukan di perusahaan.
- 5) Komponen Genetik, kepuasan merupakan fungsi sifat atau genetik.

c. Elemen Kepuasan Kerja

Menurut (Muhammad Busro, 2018:102) seseorang dapat mengalami kepuasan untuk satu elemen pekerjaan, tetapi tidak untuk elemen pekerjaan yang lain. Elemen-elemen pekerjaan itu yaitu:

- 1) Jenis pekerjaan
- 2) Gaji/ tunjangan/ upah
- 3) Promosi
- 4) Supervisi/ pengawasan
- 5) Rekan kerja
- 6) Keadilan
- 7) Hasil pekerjaan secara keseluruhan

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Hasibuan Melayu, 2003:203) yaitu:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 3) Berat ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:67) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Dessler, 2011:41) mendefinisikan kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan menurut Asna Manullang dan Ai Selvi Purnamasari dalam (Jurnal Ilmiah Binaniaga, 2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan dan keterampilan karyawan baik individu maupun kelompok dalam pencapaian kinerja atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan.

b. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut (Heidrahman dan Suad Human dalam Al Fadjar dan Meithiana, 2018:211) ada beberapa indikator-indikator kinerja pegawai, antara lain sebagai berikut :

1. Kuantitas Pekerjaan, Banyaknya hasil kerja berdasarkan dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Kualitas Kerja, Mutu hasil kerja yang berdasarkan standar yang telah ditetapkan.
3. Keandalan, Kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
4. Inisiatif, Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif.
5. Kerajinan, Kesiediaan dalam mengerjakan tugas tanpa adanya sebuah keterpaksaan.
6. Sikap, Perilaku karyawan terhadap perusahaan, atasan, bawahan atau rekan kerja.
7. Kehadiran, keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

c. Pengukur Kinerja

Menurut (Benardin dan Russel, 2011: 382) menyatakan terdapat enam kriteria dasar untuk mengukur kinerja, yaitu:

- 1) *Quality*, yaitu proses yang mendekati sempurna dalam melakukan aktivitas agar sesuai dengan tujuan.
- 2) *Quantity*, yaitu jumlah yang dihasilkan dapat diwujudkan dengan nilai jumlah.
- 3) *Timelines*, yaitu menyelesaikan aktivitas dengan waktu yang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.
- 4) *Cost effectiveness*, yaitu memaksimalkan penggunaan sumber daya perusahaan agar mendapatkan pengurangan pemborosan dari tiap unit.
- 5) *Need for supervision*, yaitu kemampuan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa meminta pertolongan kepada atasannya.
- 6) *Interpersonal impact* yaitu kemampuan diri karyawan yang bersifat positif atau baik (percaya diri, berkeinginan baik dan bekerja sama antar rekan kerja).

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi rujukan bagi penulis dalam melakukan penelitian ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul | Alat Analisis Data | Hasil Penelitian |
|----|----------|-------|--------------------|------------------|
| | | | | |

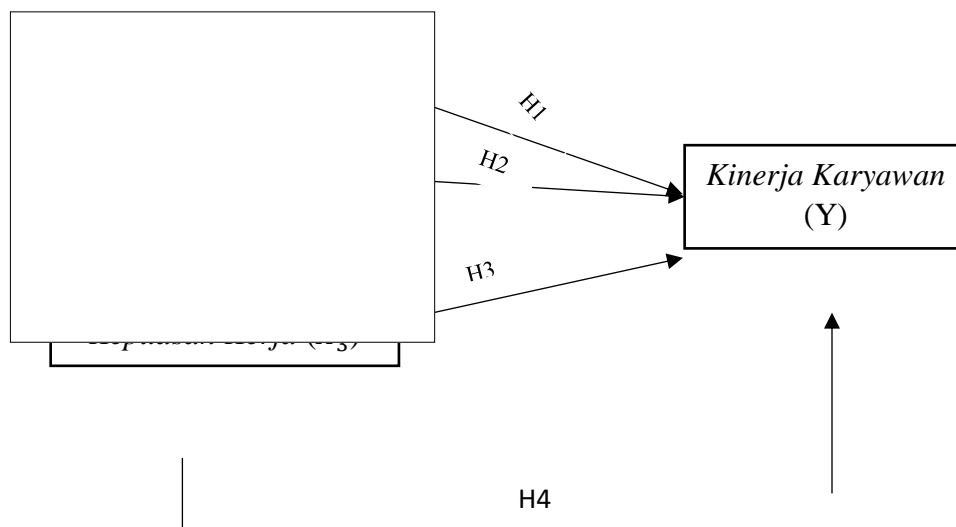
| | | | | |
|----|--|---|-------------------|---|
| 1. | Desi Saputra Rafiie, Nasir Aziz, Sofyan Idris, Jurnal Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsiyah, ISSN 2302-0199, Vol.2, No.1, pp 36-45, Januari 2018 | Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Kerja Pegawai, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat | | Hasil pengujian membuktikan bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan lingkungan kerja, berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. Kemudian kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan lingkungan kerja, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai. |
| 2. | Oxy Rindiantika Sari, Heru Susilo, Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebagai | Analisis Jalur | Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,925 dan signifikan t 0,000. <i>Organizational Citizhip Behavior</i> |

| | | | | |
|----|--|---|------|--|
| | Brawijaya Malang, Vol. 64 No. 1, November 2018 | Variabel <i>Intervening</i> (Studi pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggung Tulungagung) | | berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,433 dan signifikan t 0,038. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,395 dan signifikan t 0,040. Organizational Citizenship Behavior tidak memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh langsung yang lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya. |
| 3. | Rini Rahma Hayati, Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Galuh Ciamis, ISSN: 2335- 6099, Vol: 3 No: 2, Oktober 2016 | Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai | SPSS | Kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. |

| | | | | |
|----|---|---|-----------|--|
| 4. | Agus Sukma Cahyo Adi,Tjiptogoro Dinarjo Soehari, Jurnal Manajerial Universitas Jayabaya, ISSN: 2477-1376, Vol. 9 No. 2, November 2015-April 2016, Hh.57-64 | Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SIG | SPSS | Hasil pengujian terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. |
| 5. | Andari, Jurnal Sains Manajemen Universitas Serang Raya, Vol.2 No.2, Juni 2016. | Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Banten | SPSS 20.0 | Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan skor koefisien determinasi $R^2 = 0,417$ yang berarti 41,7% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja dan sisanya 58,3% dijelaskan oleh variabel lain. |

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang di teliti. Berdasarkan uraian teoritik dan fenomenologis yang telah diuraikan, maka akan dianalisis model pengaruh antar variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini. Seperti telah diuraikan sebelumnya terdapat beberapa faktor dalam membentuk kriteria kerja. Digambarkan juga pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kerangka konseptual antara beberapa aspek hubungan antar variabel bebas dan terikat, dapat dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 1

Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih harus dicari kebenarannya. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan dan berdasarkan uraian diatas, maka penulis mendapatkan suatu hipotesa adalah sebagai berikut :

1. H1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Korindo Group Jakarta.
2. H2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Korindo Group Jakarta.
3. H3 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Korindo Group Jakarta.
4. H4 : Terdapat pengaruh kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Korindo Group Jakarta.