

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik buruknya organisasi sering kali sebagian besar tergantung pada faktor pemimpin.

Secara defenisi, kepemimpinan memiliki berbagai perbedaan pada berbagai hal, namun demikian yang pasti ada dari defenisi kepemimpinan adalah adanya suatu proses dalam kepemimpinan untuk memberikan pengaruh secara sosial kepada orang lain.( Muhaimin :2010)

Secara umum dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan mempengaruhi perilaku orang lain, dalam hal ini para anggota kelompok, sedemikian rupa sehingga perilaku tersebut diwujudkan dalam pola tindak orang yang bersangkutan yang memungkinkan memberikan yang terbaik pada dirinya dalam penyelesaian tugas bersama.( S.P Siagian:2000)

Menurut Hadiporwono kepemimpinan ialah Kemampuan seseorang dalam mengkoordinasikan dan menjalin hubungan antara sesama manusia serta mendorong orang lain untuk melaksanakan tugasnya dengan hasil yang maksimal. Kepemimpinan juga diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama

antarperan, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.( Wahjosumidjo :2008)

Burhanuddin dalam Mesiono mengatakan kepemimpinan (leadirship) merupakan inti manajemen, sebab kepemimpinanlah yang menentukan arah dan tujuan sebuah organisasi dengan memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan proses manajemen secara keseluruhan.(Mesiono:2012).

Secara umum dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan mempengaruhi perilaku orang lain, dalam hal ini para anggota kelompok, sedemikian rupa sehingga perilaku tersebut diwujudkan dalam pola tindak orang yang bersangkutan yang memungkinkan memberikan yang terbaik pada dirinya dalam penyelesaian tugas bersama.( S.P Siagian:2000)

Dari pengertian di atas, dapat dipahami bahwa kepemimpinan pada intinya merupakan perilaku dalam keadaan memimpin, dimana dalam keadaan memimpin, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan bersama yang telah di tetapkan sebelumnya.

Pemimpin memiliki indikator prilku, menurut teori Siagian (2002:121 yaitu sebagai berikut:

- a. Saling mempercayai
- b. Penghargaan terhadap ide karyawan
- c. Memperhitungkan perasaan karyawan
- d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para karyawan
- e. Perhatian pada kesejahteraan karyawan

- f. Memperhitungkan faktor keputusan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di percaya
- g. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

## **2.2 Teori Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik. Menurut (Basuki dan Susilowati). lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Pegawai yang merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugasnya menunjukkan adanya lingkungan kerjanya baik. Selain itu, juga memberikan tanggung jawab dan otoritas pada karyawan, prosedur penyampaian ide dan fleksibel, serta mempertahankan kualitas tim kerja untuk mengelola proses pekerjaan.( Edy Sutrisno :2011). Lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam dinas, kerjasama dan kedisiplinan dalam kewajiban.

Lingkungan kerja merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan atau menghasilkan

barang atau jasa Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak langsung pada produktivitas kerja para pegawai, karena bila salah satu faktor penting tersebut tidak memenuhi standar kepentingan karyawan, maka hasil kerja pegawai tidak bisa memenuhi target yang telah ditetapkan organisasi (Basuki dan Susilowati,2005).

Dalam setiap organisasi dapat dipastikan pemimpin akan berusaha untuk memperhatikan lingkungan kerja para pegawainya guna mendukung kinerjanya. Oleh karena itu diperlukan kerjasama yang baik antara pegawai maupun atasan. Keberhasilan suatu kerjasama sangat dipengaruhi oleh orang-orang yang berada di dalamnya baik yang digerakkan maupun yang menggerakkan. Kegagalan terhadap pergerakan ini tidak hanya terletak pada kurangnya pengetahuan saja, melainkan dapat juga terletak pada lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi semangat dari mereka (Basuki dan Susilowati,2005)

Berikut ini beberapa indikator Sedarmayanti (2001:26) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari kondisi lingkungan kerja di antara nya :

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Sirkulasi udara / suhu udara di tempat kerja
- c. Berbau harum ditempat kerja
- d. Keamanan di tempat kerja
- e. Fasilitas toilet karyawan
- f. Tempat ibadah
- g. Tersedianya layanan K3 (kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja)

### 2.3 Teori Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance/actual permance* (prestasi kerja). Jadi menurut bahasa kinerja diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara :2000).

Menurut Miner dalam Edy Sutrisno kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Sedangkan menurut Irianto, kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Cormick dan Tiffin mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana orang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualita sadalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani. (Edy Sutrisno :2011)

Jadi dari penjelasan tersebut di atas dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kuantitas, kualitas, waktu kerja yang digunakan dan kerjasama yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 (lima) indikator, yaitu (Robbins, 2006 ) dalam bukunya (menejemen sumber daya manusia) Suatu Kinerja juga memiliki indikator yang berperan penting memajukan sebuah perusahaan atau industri sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
- b. Ketepatan waktu
- c. Kemampuan
- d. Komunikasi
- e. Kemandirian

## **2.4 Penelitian Yang Terdahulu**

### **2.4.1 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada Disperindag Kota Semarang )**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG ) Kota Semarang. Faktor – faktor tersebut yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi, sehingga tujuan organisasi tercapai.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebar kuesioner sebanyak 74 karyawan DISPERINDAG Kota Semarang. Analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis, dengan bantuan komputer program SPSS versi 13 menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu:  $Y = 2,012 + 0,439 X_1 + 0,260 X_2$

Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (  $X_1$  ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan nilai thitung sebesar 4,003 ( lebih besar dari ttabel 1,663 ) dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima (Hipotesis 1 diterima ).

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan kerja (  $X_2$  ) terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai thitung sebesar 2,368 ( lebih besar dari ttabel 0,021 ) dan nilai signifikan sebesar 0,05 ( lebih kecil dari 0,05 ). Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 21,726 ( lebih besar dari 0,05 ), maka diperoleh nilai signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG Kota Semarang. ( Lucky Wulan Analisa :2011)

**2.4.2** Nanang Permono, 2010, (pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Prima yudha salatiga)

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dari kinerja sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. PT. Prima Yudha Salatiga sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi tekstil harus mampu melakukan identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Permasalahan dalam skripsi ini adakah pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Yudha Salatiga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Yudha Salatiga. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Prima Yudha Salatiga.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Stratified Random Sampling. Banyaknya sampel dalam penelitian ini adalah 95 responden. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi berganda. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda  $Y = -2,810 + 0,365X1 + 0,200X2 + 0,290X3$ . Secara parsial yang signifikansi, pengaruh antara variabel

kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 28,30%, motivasi terhadap kinerja sebesar 16,08%, lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 18,56%. Hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 87,8%. Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat disampaikan adalah, diharapkan pemimpin pada PT. Prima Yudha Salatiga dapat lebih mengadakan pendekatan kepada karyawan dan memaksimalkan kemampuannya dalam memberikan petunjuk dan mengoreksi kesalahan. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan dapat memperbaiki kebijakan yang berkaitan dengan upah dan penghargaan karyawan, sehingga karyawan merasa bahwa upah dan penghargaan yang mereka terima seimbang dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Lingkungan kerja berpengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan. Hal ini harus disikapi secara positif oleh perusahaan dengan meningkatkan kondusifitas di tempat kerja. (Nanang Permono :2010)

**2.4.3 R. Yolla Permata Nurita, 2013, (Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Divisi Elektronik Cabang Bandung )**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Divisi Elektronik Penelitian ini didasarkan pada pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui gaya kepemimpinan

atasan mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing bawahannya agar bekerja dengan baik. Tingkah laku tersebut terbagi dalam 3 macam gaya, yaitu: otokratis, demokratis dan Laissez-faire.

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah metode deskriptif, sedangkan dalam pengujian hipotesis digunakan metode analisis statistik korelasi Rank Spearman, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien determinasi. Hasil dari tiga macam gaya kepemimpinan pada penelitian ini didapat bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Adira Finance Divisi Elektronik Cabang Bandung dapat dikatakan baik, karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,85 yang termasuk pada gaya demokratis. Sedangkan kinerja karyawan PT. Adira Finance Divisi Elektronik Cabang Bandung sudah baik karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,86. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 36%, sedangkan 64% dipengaruhi oleh faktor lain dengan tingkat keeratan hubungan ( $r_s$ ) antara dua variabel tersebut adalah 0,60, yang berarti bahwa antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja terdapat pengaruh yang kuat/tinggi. Jadi hipotesa yang tertuang dalam bab I Apabila pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka kinerja karyawan akan meningkat, dapat diterima. (R. Yolla Permata Nurita :2013)