

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan mengenai pengertian kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Serta akan dijelaskan pula mengenai uraian kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

##### **2.1.1 Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan cara seseorang mempengaruhi orang lain agar mencapai tujuan dan visi bersama, bebab kerja ini tentunya harus diukur dengan baik, mulai pengarahan, komunikasi, pengambilan keputusan, memotivasi.

##### **2.1.1.1 Pengertian kepemimpinan**

Salah satu faktor keberhasilan kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah aktivitas yang dilakukan dalam rangka mempengaruhi orang lain agar tercapainya tujuan yang diinginkan bersama (Sedarmayanti, 2017:363). Hal ini sejalan dengan pendapat dari Robbins & Judge (2018:49) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok agar mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Sedangkan Menurut Suprihatno. Jhon (2014:64) kepemimpinan sering disebut sebagai kemampuan atau seni untuk memengaruhi orang-orang lain agar mau dan mampu bekerja sesuai keinginan manajemen. Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam

mempengaruhi orang lain agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan manajemen maupun bersama.

### **2.1.1.2 Tipe-Tipe Kepemimpinan**

Menurut Suprihatno.Jhon (2014:74) mengemukakan tentang tipe-tipe kepemimpinan sebagai berikut:

#### 1. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Seorang pemimpin yang mempunyai tipe otoriter ini selalu menganggap bahwa kekuasaan yang sah adalah miliknya sehingga selalu menganggap bahwa hak untuk memerintah atau menindak orang lain ada ditangannya.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pemimpin yang otoriter menganggap bahwa tidak perlu mengadakan konsultasi terlebih dahulu dengan orang lain, melainkan langsung saja memerintahkan apa yang di kehendaknya. Jadi tidak ada kesempatan yang diberikan kepada bawahan untuk di ikut sertakan dalam proses pengambilan keputusan.

#### 2. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Tipe kepemimpinan ini ditandai dengan adanya keterlibatan dalam menentukan tujuan serta memadukan pikiran atau pendapat dengan cara terbaik untuk menyelesaikan sesuatu. Kepemimpinan demokratis mendorong inisiatif bawahan. Di samping itu, juga bersifat terbuka yakni mengakui dan membenarkan adanya pengawasan sehingga tipe kepemimpinan demokratis ini hanya akan terdapat dalam organisasi/perusahaan yang menerapkan sistem *open management* atau *democratic management*, yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

- a. Bawahan ikut serta dalam pengurusan
  - b. Terdapat tanggung jawab pemimpin terhadap bawahanya
  - c. Terdapat dukungan dari pemimpin
  - d. Terdapat pengawasan dilakukan bawahan terhadap pemimpinnya
3. Kepemimpinan kebapakan (*Paternalistic Leadership*)

Dalam kepemimpinan jenis ini terdapat pengaruh kekeluargaan antara seorang pemimpin dengan kelompok yang di pimpinnya. Tipe pemimpin ini akan selalu berusaha melindungi dan meningkatkan kesejahteraan bawahannya. Namun, tipe ini hanya cocok dalam kondisi tertentu karena memiliki kelemahan yang akan menghambat kepercayaan pemimpin dan anggota tim/atau bawahan yang dipimpinnya.

4. Kepemimpinan Situasional (*Situasional Leadership*)

Tipe ini menekankan bahwa faktor terpenting penentu gaya kepemimpinan adalah situasi agar masing masing pihak, baik pemimpin maupun pihak yang di pimpin (bawahan), mengikuti perkembangan situasi yang sedang terjadi pada saat itu.

### **2.1.1.3 Fungsi Kepemimpinan**

Stoner menyatakan dalam (Tisnawati Sule & Juni Priansa, 2018:12), agar kelompok mampu beroperasi secara efektif maka seorang pemimpin mempunyai dua fungsi pokok

1. Fungsi berorientasi tugas atau penyelesaian masalah (*task Related/Problem Solving Function*)

Fungsi ini berkenaan dengan fungsi pemimpin dalam memberikan saran terhadap pemecahan masalah serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat. Fungsi ini juga berhubungan dengan sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai tujuan secara rasional terkait dengan fungsi dalam:

- a. Menciptakan kegiatan, menetapkan deskripsi pekerjaan dengan jelas bagi bawahannya
- b. Mencari informasi, mencari informasi secara tepat, cepat, dan akurat.
- c. Memberi informasi, informasi yang diperoleh didistribusikan kepada seluruh bawahan agar memperoleh informasi yang dibutuhkan.
- d. Memberi pendapat, tugas pemimpin memberikan pendapat dan nasihat, baik di minta maupun tidak kepada bawahannya
- e. Menjelaskan, menjelaskan apa saja yang di rasa belum jelas oleh bawahannya
- f. Mengevaluasi, mengevaluasi atau mengendalikan orang atau kegiatan dengan harapan semua kegiatan/ orang dalam organisasi akan bergerak menuju tujuan yang telah ditetapkan pada tahap perencanaan dan dapat segera disesuaikan jika terjadi kesalahan

## 2. Fungsi Pemeliharaan Grup (*Group maintenance function*)

Fungsi ini berkenaan dengan fungsi pemimpin untuk membantu agar kelompok berjalan lebih lancar, pemimpin menyepakati atau melengkapi anggota kelompok yang lain, misalnya menghubungkan kelompok yang berselisih pendapat, dan memperhatikan diskusi-diskusi kelompok.

Adapun fungsi pemeliharaan seorang pemimpin adalah berkenaan dengan:

- a. Mendorong semangat, meotivasi pegawai agar bergairah dan semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga pegawai berkinerja dengan baik
- b. Menetapkan standar, standar kinerja ditetapkan dari awal. Tanpa standar kinerja yang jelas pegawai tidak akan tahu apakah sudah bekerja dengan baik.
- c. Mengikuti, pemimpin tidak boleh lepas tangan
- d. Menciptakan keharmonisan, pemimpin menciptakan keharmonisan yang akan mendukung iklim organisasi
- e. Mengurangi ketegangan, ketegangan berlebih akan berdampak negatif terhadap kinerja baik individu, kelompok, dan organisasi.

#### **2.1.1.4 Indikator Kepemimpinan**

Menurut Tohardi dalam (Wibowo, 2016) menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin ditentukan oleh gaya perilaku dan bertindak. Kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

##### **1. Pengarahan**

Pemimpin meberikan pengarahan yang jelas dan dapat dipahami saat melakukan pekerjaan, termasuk agar karyawan memahami perintah atau instruksi pemimpin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah atau instruksi yang telah di tetapkan.

##### **2. Komunikasi**

Komunikasi adalah cara yang dilakukan pemimpin dalam proses kerja agar karyawan mau bekerja sama. Hal ini meliputi kemampuan untuk menciptakan komunikasi yang baik antara karyawan dan manajer sehingga kerjasama yang

tercipta antara manajer dan karyawan dapat terjalin dengan baik untuk menghindari kesalahpahaman dalam proses kerja.

### 3. Pengambilan Keputusan

Pemimpin memberdayakan karyawan mereka untuk membuat keputusan dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini meliputi pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan yang harus didasarkan pada aturan yang berlaku diperusahaan dan juga situasi dan kondisi yang terjadi pada saat itu.

### 4. Memotivasi

Pemimpin membimbing, memotivasi dan mengawasi bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. Ini termasuk memahami perilaku dan karakteristik karyawan serta kebutuhan karyawan yang berbeda.

## **2.1.2 Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan kondisi atau faktor-faktor yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan, produktivitas, dan kepuasan para pekerja. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis dan organisasional yang ada disekitar tempat kerja.

Lingkungan kerja yang baik penting karena dapat mempengaruhi produktivitas, kesejahteraan, kepuasan, dan retensi karyawan. Perusahaan dan organisasi memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif cenderung memiliki karyawan yang lebih bersemangat, berdedikasi, dan berkinerja tinggi.

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2016) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang digunakan, lingkungan tempat orang tersebut bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hal ini sejalan dengan pendapat Nitisemito & Alex (2017:183) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang di berikan.

Sedangkan menurut Lip K Lewa & Subowo, (2017:75) Lingkungan kerja dirancang untuk menciptakan hubungan kerja yang melibatkan pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah ketika karyawan mampu melaksanakan aktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta membutuhkan lebih banyak waktu dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Maka dapat disimpulkan dari beberapa teori diatas bahwa lingkungan kerja merupakan hubungan yang melibatkan karyawan dengan lingkungan yang ada disekitar karyawan dengan segala fasilitasnya sehingga membuat karyawan merasa nyaman, aman dan sehat agar dalam melaksanakan aktivitasnya optimal dan bekerja secara efisien.

### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2016:22) menyatakan bahwa jeni-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua diantaranya:

### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2016:23) yang dimaksud lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan. Lingkungan kerja fisik terbagi dua kategori yaitu: Lingkungan yang berhubungan dengan karyawan seperti, pusat kerja, kursi meja dan sebagainya. Lingkungan umum dapat disebut sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2016:95) menyatakan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terkait hubungan kerja, baik dengan atasan, sesama kerja, maupun dengan bawahan. Menurut Nitisemito (2016:85) perusahaan harus dapat mencerminkan kondisi yang mengedepankan kerjasama antara atasan, bawahan maupun orang-orang yang berstatus sama di dalam perusahaan. Kondisi yang tercipta adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

#### **2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:45) menyatakan dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik
  - a. Pencahayaan



Pencahayaan merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja. Pencahayaan yang baik membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif

b. Sirkulasi ruangan kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

c. Tata letak ruangan

Tata letak ruangan yang baik mendorong karyawan terciptanya kenyamanan dalam bekerja.

d. Dekorasi

Dekorasi hubungannya dengan tata warna yang baik, dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja melainkan berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan.

e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, suara bising seharusnya dapat dihindarkan agar dalam pelaksanaan kerjanya dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Fasilitas

Hal ini dimaksudkan bahwa fasilitas perusahaan dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tersedianya fasilitas yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan maupun karyawan harus selalu dijaga dengan baik dan saling menghargai antara pimpinan dengan bawahan, dengan saling menghargai timbulnya rasa hormat diantara individu masing-masing.

b. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tidak menimbulkan rasa saling intrik antar sesama rekan kerja. Adanya hubungan yang harmonis dan rasa kekeluargaan dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merujuk pada hasil atau prestasi yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Bangun, (2012:231) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan *job requirement*.

Menurut Tisnawati Sule & Juni Priansa (2018:122) kinerja merupakan perwujudan dari hasil kerja yang telah dihasilkan atau dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut Bintoro & Daryanto (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seorang karyawan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pernyataan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses yang dihasilkan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut Payaman S Simanjuntak dalam (Bintoro & Daryanto, 2017:112) kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang di golongan dalam tiga kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

#### **1. Faktor Kompetensi Individu**

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

Kompetensi seseorang dipengaruhi beberapa faktor:

##### **a. Kemampuan dan Keterampilan Kerja**

Kemampuan keterampilan kerja dipengaruhi kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya. Kesehatan fisik dan jiwa individu membuat orang mampu dan tahan bekerja keras lama.

##### **b. Motivasi dan Etos Kerja**

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja.

Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

#### **2. Faktor Dukungan Organisasi**

Kinerja setiap orang tergantung pada dukungan organisai dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi,

kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksud memberikan kejelasan mengenai sasaran yang harus dicapai. Penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja agar memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja. Kondisi lingkungan kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, syarat-syarat kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta keamanan dan keharmonisan.

### 3. Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja karyawan tergantung pada kemampuan manajerial pimpinan baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industri yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekejaan.

#### **2.1.3.3 Indikator kinerja karyawan**

Menurut Robbins dalam (Bintoro & Daryanto, 2017:107) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator:

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang menantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian-penelitian terdahulu mengenai perkembangan nilai perusahaan yang menunjukkan hasil yang beragam :

1. Rahmad Bahagia, Linzzy Pratami Putri, Tommy Rizdwansyah (2018) melakukan penelitian mengenai "*Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Medan*". Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan.
2. Ahmad Aji Rahman, Yusniar Lubis, Khairul Saleh (2020) melakukan penelitian mengenai "*Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan*".

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Dean Rizki Samudera (2020) melakukan penelitian mengenai “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Penelitian ini dilakukan pada PT Sumber Cipta Multiniaga. Pada penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai hubungan positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi dan pelatihan kerja mempunyai hubungan negative dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Rahmad Basuki dan Riska Puspita (2018) melakukan penelitian mengenai “*Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*”. Penelitian ini dilakukan pada karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.
5. Mbayak Ginting, Pioner Pelawi, Sherly Joe (2021) melakukan penelitian mengenai “*Analisis Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Langsung Dan Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja*”. Penelitian ini dilakukan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan motivasi tidak selalu meningkatkan kinerja karyawan.

6. Fransisca, et al (2020) melakukan penelitian mengenai “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan*”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
7. Reni Armiati (2020) melakukan penelitian mengenai “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indo Java Land*”. Pada penelitian ini dihasilkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
8. Ririn Agustriani, Sri Langgeng Ratnasari, Ramon Zamora (2022) melakukan penelitian mengenai “*Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.
9. Apfia Ferawati (2017) melakukan penelitian mengenai “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Penelitian ini dilakukan pada PT Cahaya Indo Persada Surabaya. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10. Ummu Zahroh dan Yanti Sri Danarwati (2020) meneliti mengenai “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan, motivasi

dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan bersifat positif terhadap kinerja karyawan.

11. I Putu Gede Adi Suparta (2017) melakukan penelitian mengenai “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Disiplin Kerja Pada LPK Monarch Candidasa*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan.
12. Ahmad Shalahuddin (2013) melakukan penelitian mengenai “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan*”. Penelitian ini dilakukan pada PT Sumber Djanting Kalimantan Barat. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sedangkan pada kinerja karyawan tidak ada pengaruhnya.
13. Nurlaela Eva Puji Lestari (2018) melakukan penelitian mengenai “*Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Geotech Sistem Indonesia*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
14. Ahmad Prayudi (2017) melakukan penelitian mengenai “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rajawali Nusindo Cabang Medan*”. Pada penelitian ini ditemukan bahwa



kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

15. Brenda, Lucky, Genita (2022) melakukan penelitian mengenai “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
16. Ray Polakitan, Greis M Sendow, Genita (2016) melakukan penelitian mengenai “*Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT asuransi Wahana Tata Manado*”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
17. Ichsan Kasnul Faraby (2018) melakukan penelitian mengenai “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Penelitian ini dilakukan pada PT Gapura Angkasa di Bandara Internasional Hasanuddin Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
18. Maya Agustin Mandey, Victor P.K. Lengkong (2015) melakukan penelitian mengenai “*Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*”. Penelitian ini dilakukan pada pegawai fakultas ekonomi dan bisnis unsrat. Penelitian ini menunjukkan bahwa

kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

19. Elvira Nur Ayu Fadlilah dan Mirwan Surya Perdhana (2019) melakukan penelitian mengenai “*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan*”. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi CV Virgin Cake and Bakery Cabang Unggaran. Hasil Penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
20. Aprih Ssabntoso dan Niko Putra Herlambang (2022) melakukan penelitian mengenai “*Menakar Akar Penentu Kinerja Karyawan*”. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Freight Forwarder PT Ridho Trans Jaya Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi, lingkungan kerja, komunikasi dan PO Fit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1**  
**Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis**

No	Peneliti, Tahun, Tempat	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Rahmad Bahagia, Linzzy Pratami Putri, Tommy Rizdwansyah (2018) meneliti pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Medan	Variabel X: Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan Teknik Analisis : Regresi Linear Berganda	Tempat Penelitian	Secara simultan dan parsial kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Jurnal Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia, Vol 1. November 2018 e-ISSN: 2654-6493
2	Ahmad Aji Rahman, Yusniar Lubis, Khairul Saleh (2020) meneliti pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan	Variabel X: Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Pegawai Teknik Analisis : Regresi Linear Berganda	Tempat Penelitian	Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Jurnal Pertanian, Vol 1 No 1. 2020 ISSN: 2550-1305
3	Dean Rizki Samudera (2020) meneliti pada PT. Sumber Cipta Multiniaga	Variabel X: Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Pegawai Teknik Analisis : Regresi Linear Berganda	Variabel X: Motivasi Dan Pelatihan Kerja Tempat Penelitian	Kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai hubungan positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Motivasi dan pelatihan kerja mempunyai hubungan negative dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Jurnal Progresif Manajemen, Vol 7 No 2. 2020 ISSN: 2354-5682
4	Rahmad Basuki dan Riska Puspita (2018) meneliti pada karyawan Non M edis RSIA YK Madira Palembang	Variabel X: Kepemimpinan Variabel Y: Kinerja Karyawan Teknik analisis: Regresi linear berganda	Variabel X: Disiplin Kerja dan Kompensasi Tempat penelitian	Kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ecoment Global, Vol 3 No 1. Februari 2018 ISSN: 2540-816X

No	Peneliti, Tahun, Tempat	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5	Mbayak Ginting, Pioner Pelawi, Sherly Joe (2021) meneliti pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi	Variabel X: Kepemimpinan Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel Mediasi: Motivasi dan Kepuasan kerja Tempat penelitian Teknik Analisis: Regresi Linear dan Analisis Jalur	Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Jurnal Wira Ekonomi, Vol 11 No 02. Oktober 2021 ISSN: 2622-6241
6	Fransisca L, et.al (2020 ) meneliti pada PT Interama Trikencana Bersinar Medan	Variabel X: Kepemimpinan Variabel Y: Kinerja Karyawan Teknik analisis: Analisis Linear Berganda	Variabel X: Motivasi dan kompetensi Tempat Penelitian	Lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Motivasi dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Jurnal Darma Agung, Vol 28 No 3. Desember 2020 ISSN: 0852-7296
7	Reni Armiati (2020) meneliti pada Cv. Indo Java Land	Variabel X: Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan Teknik analisis: Regresi Linear Berganda	Variabel X: Komunikasi Tempat Penelitian	Lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Jurnal El-Arbah, Vol 4 No 1. 2020 ISSN: 2087-0825
8	Ririn Agustriani, Sri Langgeng Ratnasari, Ramon Zamora (2022) meneliti pada PT. Bahtera Bahari <i>Shipyards</i>	Variabel X: Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan Teknik analisis : Regresi Linear Berganda	Variabel X: Disiplin Kerja, komunikasi, motivasi kerja Tempat Penelitian	Disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Jurnal Trias Politika, Vol 6 No 1. April 2022 ISSN: 2597-7431
9	Apfia Ferawati (2017) meneliti pada perusahaan PT Cahaya Indo Persada Surabaya	Variabel X: Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X: Disiplin kerja Tempat Penelitian	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Jurnal Agora, Vol 5 No 1. 2017 ISSN: 1411-9722

No	Peneliti, Tahun, Tempat	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		Teknik analisis: Regresi Linear Berganda			
10	Ummu Zahroh dan Yanti Sri Danarwati (2020) meneliti pada PT Sumber Agung Success Mandiri	Variabel X: Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan Teknik analisis: Regresi linear berganda	Variabel X: Motivasi Tempat Penelitian	Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan bersifat positif terhadap kinerja karyawan	Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah, Vol 18 No 4. Oktober 2020 ISSN: 2085-2215
11	I Putu Gede Adi Suparta (2017) meneliti pada LPK Monarch Candidasa	Variabel X: Kepemimpinan Variabel Y: Kinerja karyawan	Variabel X: Motivasi Variabel Mediasi: Disiplin kerja Tempat Penelitian Teknik analisis: Partial Least Square	Kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 4 No 1. Maret 2017 ISSN: 2528-0147
12	Ahmad Shalahuddin (2013) meneliti pada PT Sumber Djanting	Variabel X: Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel Y: Komitmen Organisasi Teknik analisis data : Structule Equation Modeling, PLS Tempat penelitian	Kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi	Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, Vol 6 No 1. 2013 ISSN: 1979-3650
13	Nurlaela Eva Puji Lestari (2018) meneliti pada PT Geotech Sistem Indonesia	Variabel X: Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X: Kompetensi dan Motivasi Tempat penelitian	Motivasi, Kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Moneter, Vol V No 1. 2018 E-ISSN: 2550-0139

No	Peneliti, Tahun, Tempat	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		Teknik analisis: Analisis Regresi linear berganda			
14	Ahmad Prayudi (2017) meneliti pada PT Rajawali Nusindo Cabang Medan	Variabel X: Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan Teknik analisis: Analisis Regresi linear berganda	Tempat Penelitian	Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Jurnal Manajemen Vol 3 No 2. Desember 2017 ISSN: 2301-6256
15	Brenda, Lucky, Genita (2022) meneliti pada PT Jordan Bakery Tomohon	Variabel X: Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan Teknik analisis: Regresi linear berganda	Variabel X: Stress Kerja Tempat penelitian	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal EMBA, Vol 10 No 1. Januari 2022 ISSN: 2303-1174
16	Ray Polakitan, Greis M Sendow, Genita (2016) meneliti pada PT Wahana Tata Insurance Manado	Variabel X: Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan Teknik analisis: Regresi linear berganda	Variabel X: Kompensasi Tempat Penelitian	Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal EMBA, Vol 4 No 3. September 2016 ISSN: 2303-1174
17	Ichsan Kasnul F (2018) meneliti pada PT Gapura Angkasa	Variabel X: Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan Teknik analisis: Regresi linear berganda	Variabel X: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Tempat Penelitian	Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Sinar Manajemen, Vol 5 No 2. 2018 ISSN: 2337-8743

No	Peneliti, Tahun, Tempat	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
18	Maya Agustin Mandey, Victor P.K. Lengkong (2015) meneliti pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat	Variabel X: Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan Teknik analisis: Regresi linear berganda	Variabel X: Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Tempat Penelitian	Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal EMBA, Vol 3 No 3. September 2015 ISSN: 2303-1174
19	Elvira Nur Ayu Fadlilah dan Mirwan Surya Perdhana (2019) meneliti pada karyawan bagian produksi Cv Virgin Cake and Bakery Cabang Ungaran	Variabel X: Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X: Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Variabel Mediasi : Kepuasan Kerja Karyawan Teknik analisis: Partial Least Square Tempat Penelitian	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Diponegoro Journal Of Management, Vol 9 No 1. 2019 ISSN: 2337-3792
20	Aprih Ssabntoso dan Niko Putra Herlambang (2022) meneliti pada perusahaan Freight Forwarder-PT Ridho Trans Jaya Semarang	Variabel X: Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan Teknik analisis: Regresi Linear Berganda	Variabel X: Kompetensi, Komunikasi, Person Organization Fit Tempat Penelitian	Kompetensi, lingkungan kerja, komunikasi dan PO Fit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Baruna Horizon, Vol 5 No 1. Juni 2022 ISSN: 2621-0592

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Suatu perusahaan dalam memelihara keberlangsungan hidup perusahaannya memerlukan sumber daya manusia dalam bentuk tenaga kerja atau karyawan. Karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan itu sendiri akan mempengaruhi tercapai tidaknya suatu tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Terdapat beberapa indikator dalam penilaian kinerja karyawan diantaranya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, evektivitas, dan kemandirian. Secara teoritis, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Pada penelitian ini, diambil 2 (dua) faktor yaitu dari faktor dukungan manajemen yang dikembangkan dalam variabel kepemimpinan dan dukungan organisasi dalam variabel lingkungan.

Kepemimpinan yaitu aktivitas yang dilakukan dalam rangka mempengaruhi orang lain agar tercapainya tujuan yang diinginkan bersama (Sedarmayanti, 2015:363). Kepemimpinan juga merupakan cara seorang untuk mempengaruhi suatu kelompok agar mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan (Robbins & Judge, 2008:49). Dari kedua pendapat diatas, jika dikaitkan dengan kinerja karyawan maka terdapat hubungan dari bagaimana cara seorang pemimpin memberikan arahnya untuk mendorong karyawan tersebut agar bekerja secara optimal, sehingga visi maupun tujuan perusahaannya tercapai. Dengan demikian, kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



Pada penelitian ini indikator kepemimpinan menggunakan pengarahan, komunikasi, pengambilan keputusan, dan memotivasi. Untuk memperkuat teori yang telah dikemukakan, penulis menyajikan penelitian sebelumnya yang sejalan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Rahmad Bahagia, Linzzy Pratami Putri dan Tommy Rizdwansyah (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan Mbayak Ginting, Pioner Pelawi dan Sherly Joe (2021) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan. Menurut Nitisemito & Alex, (2017:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang di berikan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang digunakan, lingkungan tempat orang tersebut bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

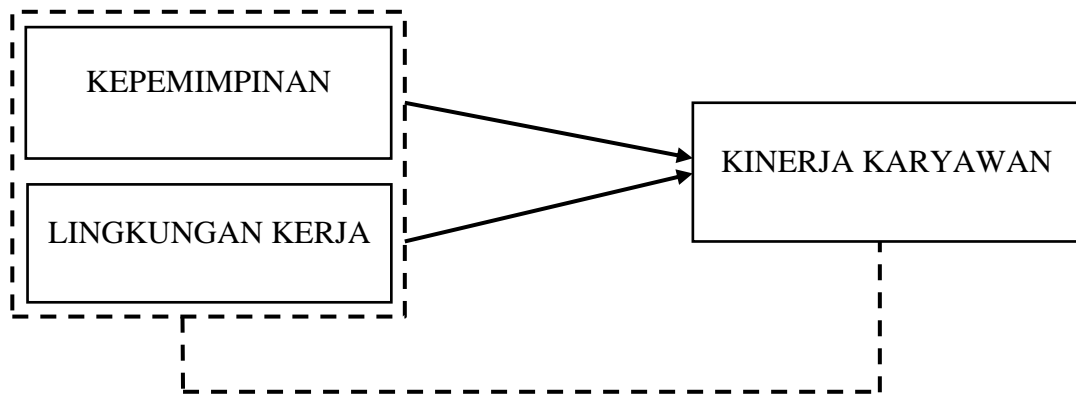
Lingkungan kerja yang baik akan berdampak langsung terhadap karyawan menurut subowo (2017:75) Lingkungan kerja dirancang untuk menciptakan hubungan kerja yang melibatkan pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah ketika karyawan mampu melaksanakan aktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta membutuhkan lebih banyak waktu dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dari pendapat diatas maka jika dikaitkan dengan kinerja maka terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja yang kondusif dengan berbagai fasilitas yg ada menciptakan rasa aman dan nyaman sesuai dengan yang diinginkan karyawan, diharapkan kinerja karyawan akan semakin membaik dan mempengaruhi semangat kerja karyawan, sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan maka kinerja karyawanpun akan berpengaruh dengan begitu dapat mendorong karyawan bekerja dengan lebih optimal dan efisien.

Dalam penelitian ini, indikator lingkungan kerja diambil dari lingkungan fisik dan non fisik. Indikator lingkungan fisik diantaranya pencahayaan, sirkulasi ruangan kerja, tata letak ruangan, dekorasi, kebisingan dan fasilitas lengkap. Sedangkan indikator lingkungan nonfisik terdiri dari hubungan dengan pimpinan dan hubungan sesama rekan kerja.

Untuk memperkuat teori yang telah dikemukakan, penulis menyajikan penelitian sebelumnya yang sejalan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Prayudi (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian diatas, Brenda, Lucky, Genita (2022) hasil bahwa lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, berdasarkan pemaparan teori diatas juga mengacu penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

**Keterangan :**

—————> = Secara Parsial

----- = Secara Bersama-sama

### 2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu dibuktikan karena jawaban baru didasarkan pada teori dan bukan pada fakta empiris melalui pengumpulan data. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1.  $H_0$  : kepemimpinan , lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.  
 $H_1$  : kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_0$  : kepemimpinan, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.  
 $H_2$  : kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.