

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 *Grand Theory*

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah teori keseimbangan. Menurut Wexley & Yukl dalam Indriasari et al., (2018) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan. Seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila dirinya mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Dalam hal ini maka kinerja karyawan mendapatkan benefit dan mendapatkan rangsangan dari variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Perilaku kepemimpinan ditunjukkan melalui peran yang dimainkan oleh para pemimpin untuk mencapai kinerja yang efektif dalam memimpin orang lain sebagai pengikutnya di dalam situasi tertentu, baik kelompok maupun di dalam suatu organisasi.

2.1.2.1 Definisi Kepemimpinan

Pemimpin adalah individu yang memimpin, dan kepemimpinan merupakan sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Wijono (2018: 4) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi, mendukung dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi.

Oleh karena itu, Badu & Djafri (2017:32) mengemukakan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi manusia dalam melakukan dan tidak melakukan sesuatu.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama dimana terdapat orang yang mendelegasikan atau mempengaruhi orang lain untuk bertindak guna melaksanakan tujuan tertentu. Dalam kata lain kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerjasama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama.

2.1.2.2 Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang disebut dengan istilah *leadership style*, adalah cara pemimpin dalam melakukan fungsi *leadership* melalui serangkaian kemampuan dan tindakan yang dimilikinya. Definisi gaya kepemimpinan menurut Nawawi dalam Rokhayati et al., (2022) adalah perilaku atau tata cara yang dipilih oleh pemimpin dan digunakan untuk memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi, pada posisi bawahannya. Miftah dalam Siagian (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Arif et al., (2024:32) berpendapat sama bahwa gaya kepemimpinan secara umum adalah norma perilaku yang dipergunakan oleh seorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku bawahannya.

Selain itu Prasetyo dalam Badu & Djafri (2017:33) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan. Gaya kepemimpinan berfungsi untuk mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi dan mendisiplinkan orang lain dalam bekerja sehingga masing-masing pimpinan mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pimpinan dengan pimpinan yang lain, dan setiap bawahan tentunya memiliki persepsi yang berbeda-beda dengan gaya kepemimpinan yang ada.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu.

2.1.2.3 Dimensi Gaya Kepemimpinan

John Virgil (2018:87) mengemukakan bahwa kepemimpinan dibagi menjadi tiga, yaitu:

a. Gaya Kepemimpinan Direktif

Kepemimpinan direktif adalah dimana dalam memimpin seorang pemimpin memberikan perintah, petunjuk dan pengarahan akan tetapi memberikan support. Perilaku ini menunjukkan hubungan komunikasi satu arah.

b. Gaya Kepemimpinan Suportif

Gaya kepemimpinan suportif adalah ketika pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan bawahan dan mendukung bawahannya Tipe ini mempunyai

kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

c. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif ketika pemimpin meminta ide dan saran dari bawahan dan mengundang partisipasi mereka dalam keputusan yang secara langsung mempengaruhi mereka. Pendekatan partisipatif memungkinkan untuk berbagi kepemimpinan dan tanggung jawab diantara bawahannya. Dengan cara mengizinkan bawahan untuk berpartisipasi dapat meningkatkan tingkat kepuasan mereka yang mungkin mengarah pada peningkatan kinerja mereka.

2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Wasiman (2018) indikator gaya kepemimpinan terdiri dari:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Perhitungan digunakan untuk menentukan tindakan terbaik setelah menimbang dengan hati-hati dengan opsi yang tersedia. Kemampuan mengambil keputusan adalah serangkaian langkah yang diambil oleh pemimpin untuk menentukan pilihan atau tindakan terbaik. Kemampuan pengambilan keputusan ini biasanya dibutuhkan saat kita berada di antara dua hal atau lebih untuk memenuhi kebutuhan.

Jika dijabarkan lebih luas lagi, skill kemampuan mengambil keputusan adalah proses penyelesaian masalah yang melibatkan pengambilan keputusan untuk memilih solusi yang paling memungkinkan.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan dalam memotivasi merujuk pada upaya untuk menginspirasi anggota organisasi agar mereka dapat mengaplikasikan kemampuan (kemahiran atau keterampilan), tenaga, serta waktu dalam menjalankan tugas dan kewajiban mereka. Hal ini dilakukan agar mereka dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikatif adalah kemampuan atau kapabilitas untuk menyampaikan informasi, ide dan gagasan secara langsung atau tidak langsung dengan tujuan untuk dapat dipahami dengan baik oleh orang lain.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Diartikan bahwa sebagai seorang pemimpin harus mempunyai keinginan untuk membuat bawahan agar dapat mengikuti keinginan dengan memakai kekuasaan sesuai jabatannya yang digunakan secara efektif serta sesuai dengan porsi dan tempatnya.

5. Kemampuan Tanggung jawab

Diartikan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai tanggung jawab yang besar kepada bawahan dan lainnya. Tanggung jawab yang harus dimiliki yakni berkaitan dengan kewajiban untuk menanggung segala sesuatu yang telah diambilnya serta menanggung segala risiko dan akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Diri

Diartikan bahwa sebagai seorang pemimpin harus bisa mengendalikan emosi yang ada pada pribadinya agar bisa mencapai keberhasilan pada suatu perusahaan.

Semakin baik seorang pemimpin dalam mengendalikan emosinya maka hal ini akan semakin mudah mencapai tujuan perusahaan bersama para bawahannya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekitar karyawan ketika dia melakukan aktivitas pekerjaan serta hal-hal yang mempengaruhi dirinya ketika menyelesaikan pekerjaan

2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja di perusahaan/tempat kerja. Tempat kerja memiliki dampak langsung pada personel yang melakukan proses manufaktur meskipun tidak terlibat langsung. Singkatnya lingkungan kerja adalah pengaturan dimana karyawan melakukan tugas sehari-hari.

Lingkungan kerja menurut Nitisemo dalam Martini (2023:67) adalah seluruh hal di sekitar karyawan yang dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya contohnya dengan penerangan yang memadai, tersedianya AC dan lainnya. Sedangkan simanjuntak dalam martini (2023:67) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan metode kerja, lingkungan sekitar seseorang bekerja, alat perkakas yang dihadapi yang mempengaruhi kerjanya.

Adapun definisi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Komarudin dalam Sutrisno (2022:35) adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Sedangkan Zainudin dalam Sutrisno (2022:37) mendefinisikan lingkungan adalah hal-hal yang menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seorang karyawan ketika bekerja.

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan tentu akan meningkatkan performa karyawan dan akan memengaruhi produktivitas perusahaan. Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas yang diberikan.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Kafui dalam Firdaus (2023:82) membagi lingkungan kerja menjadi tiga bagian yaitu lingkungan kerja fisik (*physical work environment*), lingkungan lingkungan kerja non-fisik (*psychological work environment*) dan lingkungan sosial (*social work environment*).

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 menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

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 sesama

rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

3. Lingkungan kerja sosial

Lingkungan kerja sosial menyangkut berbagai hal salah satunya gaya komunikasi.

Adapun Sedarmayanti dalam Fitriani et al., (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Winata (2022:86) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2001, h.46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Winata (2022:86) menyatakan bahwa indikator-indikator dari lingkungan kerja adalah:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah

bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Suara Bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Penggunaan Warna

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

5. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggungjawab yang diberikan.

2.1.4.1 Definisi Kinerja

Kinerja adalah konstruksi multidimensi dan ukuran yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Enos dalam Pranogyo (2021:4) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian progresif tujuan yang nyata, spesifik, terukur, berharga dan secara pribadi bermakna. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan output yang baik.

Kinerja dalam konteks prestasi kerja menurut Gomes dalam Fauzi (2020:2) adalah suatu hasil yang dicapai sebagai akibat dari perbuatan atau tindakan yang dilakukan. Kinerja pada hakikatnya adalah bentuk perwujudan kerja seseorang pada suatu unit organisasi dimana dia bekerja. Menurut mangkunegara dalam Sihombing (2023:8) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Bagaimana melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi juga merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat

terlihat langsung. Dalam kata lain kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dan hasil kerjanya disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi.

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong & Baron dalam Azzha (2023) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. *Personal factors* (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain lain.
2. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Faktor ini berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer atau ketua kelompok kerja.
3. *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor ini berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors* (faktor sistem). Merupakan faktor yang berkaitan dengan sistem kerja yang ada.
5. *Contextual/situational factors* (faktor situasi). Faktor ini berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dalam Firdaus (2022:41) indikator kinerja adalah alat ukur untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Adapun Robbins mengemukakan bahwa indikator-indikator kinerja karyawan terdiri dari:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja baik secara unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan.

3. Ketepatan Waktu

Kinerja karyawan dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sehingga tidak mengganggu pekerjaan lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas

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

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawasan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (tahun) Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	(Ichan Kasnul F, 2018) Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel motivasi kerja	Gaya kepemimpinan, lingkungan, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.	IK Faraby Junal sinar manajeme n 2018
2.	(Ismail H.A 2023) Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan	-	Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	HA Ismail, AMF Kessi- Jesya (Jurnal ekonomi 2023)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	(Zainal Abidin dan Karim Budiono, 2023) pengaruh gaya kepemimpinan disiplin lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MIRATANI DUA TUJUH JEMBER	Terdapat variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel disiplin dan motivasi kerja	motivasi kerja tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinannya, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	RIEMBA-JURNAL riset ekonomi Vol. 1 NO. 1 2023
4	(Tomy Siagian dan Hazman 2018) Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Terdapat variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel kepuasan kerja	Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	TS Siagian, H Khair – Maneggio: Jurnal ilmiah magister, 2018
5	(Budi Cahyadi 2019) Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam	Terdapat variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Dalam perspektif islam	Gaya kepemimpinan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Ejournal Unisba B Cahyadi 2019

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6	Natalia G.C Wokas, Lucky O.H Dotulong dan Regina Saerang (2022) Pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	Tidak terdapat variabel keterlibatan kerja	Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	E-Journal UNSRAT NGC Wokas 2022
7	(Sartika Ayu Adiwantari, Iwayan Bagia, dan Ni Made Suci 2019) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	Terdapat variabel kinerja karyawan	Tidak ada variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.	Hasil penelitian gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	SA Adiwantari, IW Bagia – Bisma Jurnal 2019
8	(Sri Rustilah 2018) Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan kontrak	Terdapat variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan	Tidak terdapat kompensasi terhadap kepuasan kerja	Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	Journal of Management Review, 2018 – jurnal.unigal.ac.id
9	(Hari Heriyanti 2021) Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT NT Cikarang	Terdapat variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	Tidak terdapat variabel stress kerja	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan	SS Heriyanti, R Putri – Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol. 4 No.2 2021

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10	(Hamidi, 2020) pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel pengaruh gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel motivasi kerja	Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Jurnal Domensi 2020 – journal. Unrika.ac.id
11	(Isnaeni Rokhayati, Heri Setiawan dan Brian Jordi Bagaskara 2022) Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan	Tidak terdapat pengaruh komunikasi	Komunikasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal ilmiah manajemen 2022 – mimb.unwiku.ac.id

2.3 Kerangka Pemikiran

Perkembangan organisasi dari waktu ke waktu, baik dilihat dari sudut perkembangan teknologi dan metode kerja yang baru harus menjadi perhatian organisasi dan harus terdapat respon dari organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem dan harus berkembang di dalam lingkungan yang senantiasa berubah. Pada setiap organisasi, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan. Terciptanya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik akan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kita menginginkan kinerja karyawan meningkat salah satunya dapat dilakukan dengan memiliki pemimpin dan lingkungan kerja yang baik.

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan bawahannya untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Prasetyo dalam Badu & Djafri (2017:33) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan.

Menurut Kartono dalam Wasiman (2018) indikator gaya kepemimpinan terdiri dari:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
2. Kemampuan Memotivasi
3. Kemampuan Komunikasi
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
5. Kemampuan Bertanggung jawab
6. Kemampuan Mengandalkan Diri

Tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka suatu organisasi atau perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abidin dan Budiono (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan semakin baik lingkungan kerja yang tercipta maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi kualitas kinerja seseorang dalam mencapai tujuan yang di inginkan. Lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan untuk membantu para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, terutama lingkungan kerja fisik yang berkaitan langsung dengan kegiatan bekerja seperti dengan adanya pemberian fasilitas pekerjaan yang layak dan lain sebagainya.

Zainudin dalam Sutrisno (2022:37) mendefinisikan lingkungan adalah hal-hal yang menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seorang karyawan ketika bekerja.

Adapun Sedarmayanti dalam Winata (2022:86) menyatakan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja fisik meliputi:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Suhu Udara
3. Suara bising
4. Penggunaan Warna
5. Keamanan kerja

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya dalam bekerja, tentunya hal ini akan meningkatkan kinerja dari karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyadi (2019) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam organisasi maupun perusahaan. Kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi atau tujuan perusahaan dapat dimaksimalkan.

Menurut Mangkunegara dalam Sihombing (2023:8) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Robbins dalam Firdaus (2022:41) terdiri dari:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja baik dan tinggi untuk meningkatkan kualitas organisasi itu sendiri. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, maka semakin baik gaya kepemimpinan seseorang dalam

organisasi, maka akan semakin baik juga kualitas dan kuantitas dari kinerja karyawan. Begitupun lingkungan kerja, apabila asilitas yang berada di lingkungan kerja memadai maka karyawan akan bekerja dengan lebih efisien dan secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rokhayati et al., (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas maka dapat ditarik suatu hipotesis penelitian sebagai berikut: **Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Zona Retailindo Group Tasikmalaya.**