

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Konsep Kepemimpinan**

###### *2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan*

Kepemimpinan sendiri dalam Bahasa Inggris disebut dengan *Leadership*. Kepemimpinan menjadi salah satu bagian utama dari fungsi manajemen yang menduduki posisi strategis dalam sistem dan tanggung jawab pada sebuah organisasi. Dengan kata lain kepemimpinan pada suatu organisasi pasti akan didasari pada orang dengan kedudukan yang lebih tinggi dan posisi yang strategis.

Dalam konteks umum, kepemimpinan berarti sebuah kemampuan yang terdapat dalam diri seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Jadi, seorang pemimpin wajib memiliki kemampuan dalam hal memimpin dan memengaruhi pihak – pihak tertentu. Hal ini didukung pula dengan pendapat yang diutarakan oleh Badeni (2013:2), yang menyatakan bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Hal tersebut diperkuat pula dengan pendapat Fiedler dalam Utami (2010), yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Dari beberapa pernyataan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa sudah selayaknya jika suatu organisasi harus atau wajib memiliki faktor kepemimpinan yang unggul dalam segala bidang, guna menciptakan stabilitas organisasi ke arah yang lebih baik lagi sesuai dengan visi, misi, dan tujuan awal organisasi tersebut.

###### *2.1.1.2 Fungsi Kepemimpinan*

Dalam Utami (2010), menyatakan ada beberapa fungsi kepemimpinan yang meliputi:

1. Fungsi Penentu Arah

Pemimpin harus bisa mengelolah secara efektif terhadap sumber daya dan sarana prasarana yang ada di dalam perusahaan/organisasi. Hal ini dengan harapan agar sesuai arah tercapainya strategi dan tujuan perusahaan.

2. Fungsi Sebagai Juru Bicara

Fungsi ini megharuskan pemimpin berperan sebagai penghubungan antara organisasi dengan pihak luar, seperti pemegang saham, pemasok, konsumen, dll.

3. Fungsi Komunikator

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan komunikasi yang mumpuni guna memudahkan dalam hal penyampaian segala tindakan pada bawahannya.

4. Fungsi Mediasi

Di dalam organisasi tidak terlepas pula dengan yang namanya konflik, untuk itu pemimpin bertugas sebagai penengah dalam pemecahan permasalahan tersebut.

### *2.1.1.3 Teori Kelahiran Pemimpin*

Menurut Djanalis Djanaid dalam Masrurah (2017), menyatakan terdapat tiga teori mengenai lahirnya seorang pemimpin, yaitu sebagai berikut:

1. Teori Keturunan

Teori keturunan menyatakan bahwa pemimpin muncul akibat sifat yang dibawanya sejak lahir. Bisa dibbilang, seseorang akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinannya ataupun karena adanya faktor keturunan bangsawan.

2. Teori Pengaruh Lingkungan

Teori pengaruh lingkungan menyebutkan bahwa pemimpin terbentuk akibat dari pengaruh lingkungan yang ada di sekitarnya. Teori ini menyatakan bahwa seseorang mampu menjadi pemimpin apabila diberi kesempatan yang sama.

### 3. Teori Kelompok Campuran

Teori kelompok campuran menyatakan bahwa seorang pemimpin itu memiliki bakat sejak ia lahir ke dunia, dan kemudian dikembangkan dengan diasah melalui pendidikan formal dan juga dari pengalaman.

#### 2.1.1.4 Kemampuan yang Harus Dimiliki oleh Pemimpin

Setiap pemimpin pastinya harus memiliki kemampuan – kemampuan yang menunjang dalam proses kepemimpinannya. Menurut Husaini Usman (2013), ada tiga keterampilan manajerial yang wajib/harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu sebagai berikut:

##### 1. Keterampilan teknik (*technical skill*)

Merupakan keterampilan teknis yang dimiliki oleh seseorang, biasanya merupakan keterampilan yang didapatkan melalui jalur pendidikan formal/resmi. Dapat berupa kemampuan di bidang spesialisasi tertentu, seperti keterampilan dalam hal menggunakan peralatan, mesin – mesin, dan juga perlengkapan yang sesuai dengan kegunaannya dalam menunjang kegiatan kerja.

##### 2. Keterampilan interpersonal (*interpersonal skill*)

*Interpersonal skill* merupakan suatu kemampuan ataupun keterampilan yang dimiliki seseorang dalam konteks hubungannya secara personal kepada orang lain. Kemampuan ini dapat berupa kemampuan untuk mengenal, menghadapi, berkomunikasi, dan juga berinteraksi dengan pihak lainnya, baik secara individu maupun kelompok.

##### 3. Keterampilan konseptual (*conseptual skill*)

Meliputi mampu berfikir analitis, berfikir logis dan rasional, memiliki sejumlah konsep kedepannya, kreatif dalam hal pemecahan masalah problematika sosial yang ada, serta mampu mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang yang ada.

#### 2.1.1.5 Gaya Kepemimpinan

Pada dasarnya, setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda – beda dalam menerapkan kepemimpinannya, dan perilaku pemimpin yang berbeda - beda tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Lippist dan White dalam Irta, dkk (2014), terdapat tiga gaya kepemimpinan yaitu:

1. Otoriter

Merupakan kepemimpinan yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan. Pemimpin yang otoriter akan menggunakan kekuasaan dan kekuatan dalam memimpin. Dalam hal ini, pemimpin menentukan semua tujuan yang akan dicapai dalam segala hal tentang pengambilan keputusan.

2. Demokratis

Pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan di mana pemimpin suatu organisasi ataupun kelompok dapat menerima pendapat ataupun saran dari setiap anggotanya untuk menentukan suatu keputusan bersama dalam organisasi demi tercapainya suatu tujuan, bisa dibilang dengan pemimpin yang demokratis. Gaya kepemimpinan ini juga bisa dibilang sebagai kepemimpinan yang berfokus pada bawahannya.

3. Kendali Bebas atau *Laissez Faire*

Istilah *Laissez faire* sendiri berasal dari bahasa Perancis yang berarti “izin bertindak”, *Laissez faire* merupakan tipe gaya kepemimpinan yang cenderung pasif. Di mana, pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini akan membiarkan orang lain dalam hal melakukan pekerjaan ataupun untuk mengambil keputusan yang penting.

## **2.2.1 Konsep Lingkungan Kerja**

### *2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja*

Lingkungan kerja merupakan suatu bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya pada suatu perusahaan di mana tempat mereka bekerja. Dengan ditunjang adanya lingkungan kerja yang baik dan memadai, pasti bisa membuat peningkatan

semangat kerja dan juga produktifitas kerja para karyawan meningkat pula. Menurut Nitisemito (2000:183) dalam Mukti Wibowo, dkk (2014), lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas dan wewenang yang telah diberikan. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Sedarmayanti (2009:21) dalam Sari (2019), tentang lingkungan kerja yang merupakan segala alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya di mana seseorang berkerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Melalui pernyataan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat menjalankan kerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan wewenang yang diberikan.

Secara genetis, manusia ataupun masing – masing individu akan selalu berusaha untuk beradaptasi/menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar di mana mereka berada. Begitu pula di dalam lingkungan kerja, sebisa mungkin para karyawan juga harus bisa menyesuaikan dengan keadaan lingkungan kerjanya. Dalam hal ini, perusahaan juga harus bisa mengusahakan pembentukan lingkungan kerja yang stabil dan juga dinamis sebagai pemupuk kinerja karyawan yang optimal.

Tingkat lingkungan kerja yang baik bisa diindikasikan dengan cara melihat sejauh mana para karyawannya dalam hal melaksanakan kegiatan berkerja dengan optimal, aman, sehat, dan nyaman. Lain halnya dengan kondisi lingkungan kerja yang buruk, akan dapat memberikan dampak yang tidak baik pula bagi perusahaan karena membuat para pekerjanya tidak dapat berkerja secara efisien, nyaman, serta nyaman.

#### *2.1.1.2 Manfaat Lingkungan Kerja*

Pastinya Lingkungan Kerja akan memiliki banyak pengaruh ataupun manfaat yang signifikan, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat memberikan kepuasan tersendiri dan mendorong semangat

kerja para karyawan (Utami, 2010). Ishak dan Tanjung dalam Panggabean, dkk (2018), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja bermanfaat dalam hal upaya menciptakan gairah kerja dan semangat kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja karyawan akan meningkat dan membangun motivasi bagi diri sendiri. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Dengan begitu, keoptimalan kinerja akan selalu terjaga oleh adanya lingkungan kerja yang mendukung.

### *2.2.1.3 Jenis – jenis Lingkungan Kerja*

Sedarmayanti dalam Sari (2019), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Semua hal yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi proses kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung bisa disebut dengan lingkungan kerja fisik. Dalam hal ini, lingkungan kerja fisik sendiri dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (komputer, meja, kursi, dll).
- b. Lingkungan perantara/umum yang dapat memengaruhi kondisi manusia (pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, dll).

#### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan segala hal maupun keadaan yang terjadi secara berkaitan dengan hubungan kerja. Hal ini dapat berupa konektifitas hubungan antara atasan dengan bawahan, maupun sebaliknya, dan bahkan hubungan yang terjalin antar sesama rekan kerja.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus memperhatikan betul -betul kenyamanan dan juga kesinambungan

lingkungan kerja bagi para karyawannya guna membangun produktifitas dan keoptimalan kinerja karyawan.

#### *2.2.1.4 Faktor Lingkungan Kerja*

Secara garis besar, menurut Sofyan (2013), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

##### 1. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang kurang menunjang dan mendukung lingkungan kerja akan dapat berakibat buruk bagi kinerja karyawan karena adanya keterbatasan fasilitas penunjang.

##### 2. Gaji dan Tunjangan

Faktor gaji dan juga tunjangan yang tidak sesuai akan dapat membuat karyawan untuk beralih ke lingkungan kerja lain yang menjamin pendapatan yang lebih besar.

##### 3. Hubungan Kerja

Kekompakan dalam menjalin hubungan kerja antar satu sama lain harus terus menerus dipupuk sehingga akan saling mendukung antar satu sama lain di dalam lingkungan kerja.

#### *2.1.3 Konsep Komunikasi*

##### *2.1.3.1 Pengertian Komunikasi*

Keberlangsungan perusahaan tidak terlepas dari tersampainya sistem komunikasi yang stabil dan baik, baik dari masing – masing individu maupun kelompok yang ada di dalamnya. Menurut Keith Davis dalam Wardhani, dkk (2016), komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Sedangkan menurut Husaini Usman (2013), komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa non verbal. Dalam hal ini, komunikasi dimaksudkan bukan hanya sekedar kata-kata belaka yang digunakan dalam sebuah percakapan, tetapi juga dibutuhkan intonasi, ekspresi wajah, dan lain sebagainya. Karena dengan berekspresi

di dalam suatu penyampaian komunikasi, hal yang disampaikan akan lebih mudah difahami dan dicerna oleh lawan yang diajak bicara.

Dengan garis besarnya, komunikasi bisa diartikan sebagai suatu proses penyampaian pesan dan informasi dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi sendiri akan berlangsung dengan baik jika terjadi *feedback* (umpan balik) dari lawan bicaranya. Keefektifan komunikasi sendiri akan didasari dengan sebagaimana bisa penyampaian komunikasi dilakukan dalam waktu singkat, jelas, dan tidak bertele tele dalam pengutaraannya.

#### 2.1.3.2 Fungsi Komunikasi

Setiap manusia hidup berdampingan satu sama lain akibat adanya komunikasi yang mumpuni antar sesama, dan banyak lagi fungsi/manfaat yang ditimbulkan oleh komunikasi. Menurut Effendy dalam Shirley, dkk (2014), mengemukakan bahwa fungsi komunikasi ada empat, meliputi:

1. Menginformasikan (to inform)

Memberikan informasi kepada masyarakat merupakan salah satu fungsi utama dalam komunikasi. Hal ini dapat berupa informasi mengenai pemberitahuan kepada masyarakat tentang peristiwa yang terjadi, ide(pikiran dan tingkah laku orang lain), serta segala sesuatu yang disampaikan orang lain.

2. Mendidik (to educated)

Merupakan fungsi komunikasi yang berhubungan dengan rana pendidikan. Dengan berkomunikasi, manusia dapat menyampaikan ide, pikiran, serta ilmu pengetahuan yang setimpal kepada orang lain.

3. Menghibur (to entertain)

Merupakan fungsi komunikasi dengan tujuan utama menghibur orang lain melalui kata – kata humor atau lain sebagainya.

4. Memengaruhi (to influnce)

Dalam berkomunikasi, pastinya sang komunikator dan komunikan akan berusaha saling memengaruhi pola pikiran, sikap, dan juga tingkah laku antar satu sama lain sesuai dengan yang diharapkan.

#### 2.1.3.3 Komponen Komunikasi



Terdapat lima unsur atau komponen dalam komunikasi menurut Wursanto dalam Rizal (2016). Kelima komponen komunikasi tersebut merupakan suatu kesatuan yang utuh dan melekat satu sama lain, serta tidak terpisahkan dan berkesinambungan. Jika salah satu saja komponen tidak ada, maka komunikasi tidak akan bisa terjadi. Kelima komponen tersebut adalah:

1. Pengirim berita atau komunikator

Komunikator merupakan pihak yang bertindak sebagai pengirim pesan kepada komunikan dalam suatu proses komunikasi. Ketika menyampaikan berita, komunikator harus memperhatikan dengan siapa atau kepada siapa berita itu disampaikan. Harus adanya kesinambungan antara pengirim dan penerima berita.

2. Bentuk berita atau pesan

Pesan atau berita dapat disampaikan dalam berbagai bentuk, misalnya bentuk perintah, instruksi, saran, bentuk pengumuman, edaran, saran, dalam bentuk tulisan, gambar, kode, dan lain sebagainya (baik secara lisan maupun secara tertulis). Agar dapat muda diterima oleh orang lain, kejelasan isi pesan harus benar – benar diperhatikan dan disesuaikan.

3. Penerima berita

Penerima berita biasa disebut dengan komunikan. Setidaknya, komunikan harus bisa memberikan tanggapan terhadap berita yang diterima. Komunikan harus menafsirkan berita yang diterima agar seperti yang dimaksud oleh pengirim berita.

4. Prosedur pengiriman berita

Dalam hal ini, prosedur pengiriman berita menyangkut sarana yang dipakai dalam mengirim berita. Berita sendiri mempunyai tiga sifat, yaitu sebagai berikut:

- a. Berita yang bersifat *audible*

Yaitu berita yang dapat didengarkan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung (melalui sarana seperti telpon, radio, dll).

- b. Berita yang bersifat visual

Merupakan berita yang dapat dilihat, baik yang berbentuk tulisan (surat, pengumuman, edaran, majalah), maupun gambar, dan foto.

c. Berita yang bersifat audio visual

Yaitu merupakan berita yang dapat didengar dan dapat dilihat sekaligus. Misalnya: TV, film, pameran, teater, dll.

5. Reaksi

Biasanya, reaksi yang diberikan oleh pihak penerima berita dapat berupa tanggapan atau respon. Ada juga yang menamakannya dengan umpan balik (*feedback*). Melalui tanggapan atau respon tersebut, pihak komunikator dapat mengetahui apakah berita yang dikirim itu sampai dan dapat dimengerti atau tidak oleh sang lawan bicara.

Masing – masing komponen komunikasi diatas tidak bisa dipisahkan dan ada keterikatan antar satu sama lain agar terjadinya suatu hubungan komunikasi yang efektif.

*2.1.3.4 Jenis Komunikasi dalam Organisasi*

Menurut Purwanto (2011:4) dalam Novieka (2018) Komunikasi dalam organisasi ada dua jenis, yaitu:

1. Menurut Perilaku

a. Komunikasi Formal

Komunikasi formal merupakan komunikasi yang bersifat resmi yang terjadi di antara para anggota organisasi yang dengan tegas telah diatur dan ditentukan dalam struktur organisasi.

b. Komunikasi Informal

Komunikasi informal bersifat tidak resmi dan tidak direncanakan atau tidak ditentukan oleh struktur organisasi.

2. Menurut Aliran Komunikasi

a. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertical terjadi dari atas ke bawah maupun dari sebaliknya, dari bawah ke atas. Terjadi di antara pemimpin dengan bawahan ataupun bawahan kepada atasan.

b. Komunikasi Horizontal

Bentuk komunikasi secara mendatar, biasanya komunikasi yang dilakukan oleh sesama karyawan dan kebanyakan dilakukan secara tidak formal.

c. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal disebut juga dengan komunikasi silang. Komunikasi ini dilakukan oleh karyawan dalam tingkat kedudukan yang berbeda, namun dalam ruang lingkup organisasi/perusahaan yang sama.

## 2.1.4 Konsep Kinerja Karyawan

### 2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Salah satu faktor penentu utama keberhasilan perusahaan adalah kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan sangatlah berpengaruh dan terjalin satu ikatan dengan perusahaan tempat di mana para karyawan bernaung. Istilah kinerja sendiri diadaptasi dari Bahasa Inggris *job performance* yang berarti prestasi kerja. Umumnya, kinerja karyawan tidak pernah berdiri sendiri, karena kinerja karyawan yang baik, selalu ditunjang oleh banyak faktor di dalamnya. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Bisa dibilang kinerja karyawan adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode waktu tertentu, baik dari segi hasil kerja, sasaran/target, maupun kriteria yang telah sesuai dengan apa yang sudah ditentukan dan disepakati bersama sebelumnya.

Keberhasilan dan kesuksesan kinerja karyawan sangatlah dibutuhkan guna memupuk perkembangan perusahaan agar dapat memberikan hasil sebaik – baiknya, sehingga para karyawan akan sangat diharapkan agar berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan padanya. Hal ini tentunya dapat menunjang produktivitas dan efisiensi perusahaan.

Eddy Sutrisno (2017) , mengungkapkan bahwa definisi kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang di dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya masing – masing agar tercapainya tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan moral yang ada. Berdasar pendapat ahli tersebut, dapat diartikan bahwa tingkatan kinerja karyawan akan dilaksanakan sesuai dengan perintah ataupun mandat yang telah ditetapkan dan disetujui bersama oleh orang – orang yang memiliki kepentingan di dalam suatu organisasi tertentu. Pendapat serupa juga diutarakan oleh Sinambela dalam Sumantri (2015), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Keahlian dari masing – masing pekerja inilah yang bisa meningkatkan produktifitas kinerja. Kinerja juga bisa menjadi tolak ukur kemampuan masing – masing individu baik dari keaktifan, keuletan, keberhasilan, dan juga kedisiplinan.

#### 2.1.4.2 Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Seperti yang dikemukakan oleh Wibowo dalam Haeruddin,dkk (2016), bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain yaitu:

1. *Personal factors*

Ditentukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, serta komitmen individu yang timbul dari dalam diri individu.

2. *Leadership factor*

Ditentukan oleh adanya kualitas bimbingan, dorongan, dan juga dukungan yang dilakukan atasan dan team leader.

3. *Team factors*

Ditunjukkan dengan adanya kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4. *System factors*

Ditunjukkan dengan terdapatnya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. *Contextual/situational factors*

Ditunjukkan melalui tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Adapun faktor – faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011):

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Dalam hal ini, kemampuan karyawan mencakup hal kepintaran dan keahlian dalam bidang tertentu yang di atas rata – rata akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu penempatan karyawan harus disesuaikan dengan tempat dan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Dalam hal ini, motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Kondisi pergerakan diri karyawan akan terarah dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi dengan adanya suatu motivasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa sebenarnya terdapat dua faktor utama pembentuk kinerja karyawan adalah faktor internal (dari dalam individu itu sendiri) dan faktor eksternal (dari luar individu) baik yang dipengaruhi oleh organisasi maupun orang lain.

## **2.1.5 Keterkaitan Antar Variabel**

### *2.1.5.1 Hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*

Faktor kepemimpinan yang baik adalah sebagaimana bisa pemimpin dalam menyelaraskan kelangsungan dan pengembangan suatu organisasi/perusahaan agar sejalan dengan tujuan utama dari awal berdirinya organisasi/perusahaan tersebut. Menurut French dalam Muizu, dkk (2019), menyatakan bahwa peran Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan akan dapat dikelola dan meningkat dengan baik apabila didukung dengan adanya pola kepemimpinan yang tepat, yang nantinya diharapkan dapat memberi peningkatan ke arah yang lebih baik terhadap kinerja dari para karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan seorang atasan akan selalu berhubungan secara langsung pada para karyawan dalam memberikan kontribusi atau kinerja nyata agar tercapainya suatu tujuan organisasi/perusahaan yang telah ditetapkan.

### *2.1.5.2 Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang bisa memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan yang ada di dalamnya. Suprayitno dan Sukir (2017), menyatakan bahwa semangat kerja dari para karyawan akan terdorong dan meningkat apabila diciptakannya lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan. Dengan demikian, semakin baik dan kondusifnya lingkungan kerja, baik dari dalam maupun luar organisasi akan dapat mengakibatkan pencapaian kinerja karyawan secara maksimal. Oleh sebab itu, pengupayaan kesejahteraan karyawan perlu ditingkatkan dengan penyediaan iklim lingkungan kerja yang stabil dan baik.

#### 2.1.5.2 Hubungan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi di lingkup organisasi/perusahaan terjadi baik dengan sesama rekan kerja maupun karyawan dengan atasan. Menurut As'ad (2018), menyatakan jika komunikasi terjalin dengan baik dan juga efektif, maka akan menjadi suatu perkembangan yang baik bagi keberlangsungan kinerja karyawan. Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa penggunaan sistem komunikasi haruslah secara tepat dan efektif sesuai dengan sasaran yang dituju agar dapat terciptanya kinerja yang maksimal dan efisien pula.

## 2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penulis	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Arie Puspita Wardhani, Leonardo Budi Hasiholan, Maria Magdalena Minarsih	2016	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan kerja, komunikasi, dan kepemimpinan secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Setyaningsih Sri Utami	2010	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan	Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

			Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar	Sedangkan komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Ria Widhia Sari	2019	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di Pt. Inhutani Iv Kab. Pasaman	Lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INHUTANI IV KAB. PASAMAN.
4.	K.Haeruddin, Mattalata, H. Tamsah	2016	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba	Kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan fisik secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba.
5.	Keksi Sundarsi, Suprihatmi Sri Wardiningsih	2012	Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi	Kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Rusdi	2017	Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare	Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

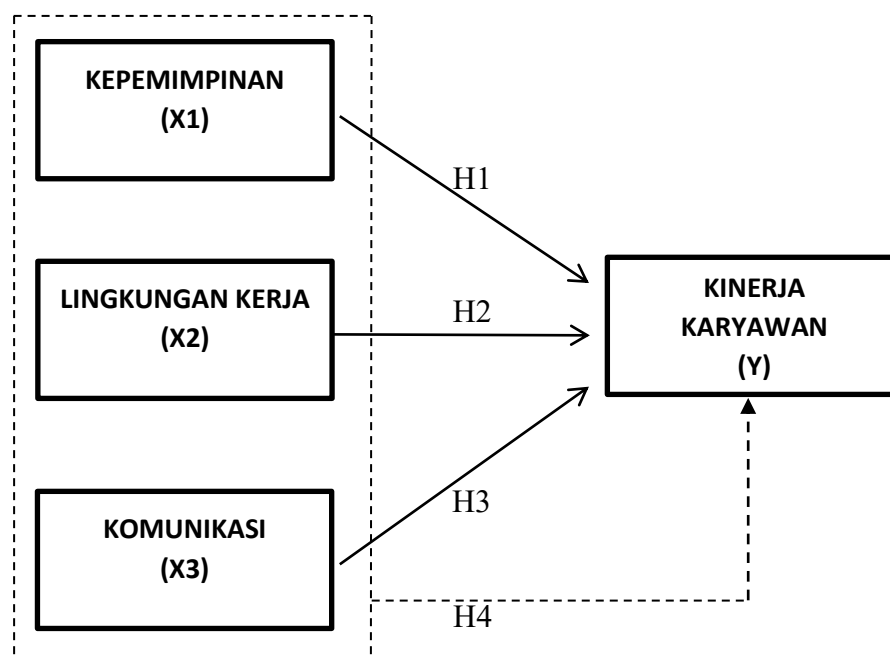
Berdasarkan enam penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas sebagian besar dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh dalam produktifitas kinerja karyawan. Sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah bahwa penulis meneliti dengan segi lokasi penelitian yang berbeda,

yaitu pada PT. Ramen Master Indonesia. Sehingga, dengan keanekaragaman dari segi objek penelitian ini akan menimbulkan tingkat kevalidan yang lebih tinggi terhadap variabel – variabel yang di teliti. Selain itu, populasi dalam penelitian ini terbilang memiliki jumlah yang bisa dibilang lebih besar, sejumlah 220 orang dibandingkan dengan beberapa penelitian terdahulu di atas. Sehingga memungkinkan untuk melakukan prosedur pengambilan sampel yang rata – rata berbeda dengan yang diterapkan oleh referensi penelitian terdahulu, namun memiliki kesamaan pada penelitian yang dilakukan oleh Wardhani, dkk (2016) mengenai prosedur pengambilan sampel menurut Arikunto. Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi, apakah akan menimbulkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ramen Master Indonesia.

### 2.3 Model Konseptual Penelitian

Metode penelitian ini menggambarkan pengaruh variabel independen, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Untuk mempermudah analisis, maka dibuatlah model konseptual sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Model Konseptual**





Dari Model Konseptual di atas bisa dilihat bahwa Hipotesis 1, 2, dan 3 variabel bebas (independen) berpengaruh secara parsial (individual) terhadap variabel terikat (dependen). Sedangkan pada Hipotesis 4 variabel bebas (independen) berpengaruh secara simultan (bersama – sama) terhadap variabel terikat (dependen).

#### **1.4 Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis diungkapkan merupakan suatu jawaban sementara terhadap perumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

##### **2.4.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Badeni (2013:2) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yaitu Wardhani, dkk (2016), menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian menurut Utami (2010), menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Rusdi (2018), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan kegiatan kinerja para karyawan, karena dengan adanya faktor kepemimpinan yang mumpuni, andal, dan juga cakap akan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Maka, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramen Master Indonesia.

##### **2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Nitisemito (2000:183) dalam Mukti Wibowo dkk (2014), lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada di sekitar para pekerja

yang dapat memengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas dan wewenang yang telah diberikan. tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh Wardhani, dkk (2016), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sari (2019), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan terkendali akan dapat memengaruhi kinerja karyawan kedepannya. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramen Master Indonesia.

#### 2.4.3 Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Keith Davis dalam Wardhani, dkk (2016) komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Penelitian mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh Haeruddin, dkk (2016), menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keksi Sundarsi (2012), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Rusdi (2018), mengemukakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi yang efektif akan dapat menimbulkan pengaruh yang baik bagi kelangsungan kinerja karyawan. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramen Master Indonesia.

#### 2.4.4 Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh Wardhani, dkk (2016), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja,

komunikasi, dan kepemimpinan secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Haeruddin, dkk (2016), menyatakan bahwa kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan fisik secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka, hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H4: Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramen Master Indonesia