

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam perusahaan sangat penting karena pemimpinlah yang akan mengarahkan para karyawannya untuk mencapai tujuan dan menjadi panutan bagi karyawannya. Menurut (Wayan, Dara, Suparta, & Dharmanegara, 2018: 139) kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi yang dimiliki seseorang dan mempunyai wewenang untuk mengarahkan bawahan untuk melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Lolowang, Troena, Djazuli, & Aisjah, 2019: 269) kepemimpinan disebut sebagai kemampuan untuk mengatur orang lain dan mempengaruhinya untuk mencapai hasil maksimal dengan kerja keras.

Menurut (Siagian, 2018: 94) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang memimpin sebuah organisasi yang meliputi teknik kepemimpinan, seni memimpin, bagaimana kemampuannya untuk menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Menurut (Fazira & Mirani, 2019: 78) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu usaha dari seorang pemimpin dalam kelompoknya untuk dapat merealisasikan tujuan individu atau tujuan organisasi.

Menurut (Saragih & Simarmata, 2018: 126) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kecakapan seseorang untuk dapat mempengaruhi para

anggotanya sehingga mereka dengan segala kesungguhan berusaha untuk mencapai tujuan dalam organisasi yang telah ditetapkan. Menurut (Lestari, 2018: 100) kepemimpinan merupakan tingkah laku seorang pemimpin yang ditunjukkan dalam memimpin dan mengarahkan para karyawannya.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan memberi motivasi kepada orang lain sehingga memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna dan membuat orang lain bisa berkontribusi demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

2.1.1.1 Fungsi Kepemimpinan

Menurut (Juni, 2017: 156) menyatakan fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan yaitu fungsi seorang pemimpin untuk membuat rencana-rencana pekerjaan yang akan dilakukan ke depan nya serta tujuan-tujuan yang akan dicapai berdasarkan informasi yang sudah ada dan kemudian di olah untuk di buat kesimpulan dalam sebuah perencanaan.
2. Pemrakarsaan yaitu membimbing serta memberikan pengarahan pada anggotanya mengenai sasaran dan rencana.
3. Pengendalian yaitu memelihara hubungan antar kelompok agar tetap baik dan memastikan bahwa semua tindakan yang dilakukan dalam kelompok dalam upaya meraih tujuan.

4. Pendukung yaitu mengungkapkan pengakuan atas kinerja yang mereka lakukan serta memberi semangat kepada kelompok/individu dalam organisasi.
5. Penginformasian yaitu, seorang pemimpin mempunyai fungsi sebagai informan yang memberikan informasi-informasi kepada para karyawannya mengenai pekerjaan-pekerjaan dan mengenai informasi-informasi baru.
6. Penilaian Kinerja, seorang pemimpin mempunyai fungsi sebagai pengevaluasi kinerja karyawan, apakah para karyawan sudah bekerja berdasarkan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan mereka.

2.1.1.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017: 92) gaya kepemimpinan dalam perusahaan terdapat 5 kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan karismatik yaitu tipe kepemimpinan yang memiliki karakteristik yang khas yaitu daya tarik yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya besar.
2. Kepemimpinan transformasional yaitu tipe kepemimpinan yang dapat merangsang dan menginspirasi pengikutnya untuk hasil yang luar biasa yang dilandasi oleh kemampuan luar biasa yang dimilikinya dan dengan perhitungan yang matang.
3. Kepemimpinan transaksional yaitu tipe kepemimpinan yang memiliki pendekatan yang unik, dimana para anggotanya diikutsertakan dalam merumuskan tujuan melalui sebuah transaksi yang jelas dan terukur akan

tetapi tipe kepemimpinan ini hanya mengubah bukan melakukan perubahan yang mendasar.

4. Kepemimpinan partisipatif yaitu kepemimpinan yang menerima setiap pendapat dan saran dari anggotanya dan berkonsultasi bersama-sama. Gaya kepemimpinan ini mengajak anggotanya untuk ikut berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan.
5. Kepemimpinan otokratis yaitu kepemimpinan yang menganggap dirinya sebagai sosok penting dalam perusahaan, menganggap organisasi sebagai milik pribadi, tidak mau menerima pendapat dari bawahan, serta komplain dan bergantung pada kekuasaan yang dia pegang.

2.1.1.3 Karakteristik Kepemimpinan

Menurut (Wibisono, Nurhatsiyah, & Gustiawan, 2018: 248) karakteristik kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi 6 yaitu :

1. Antusias diartikan sebagai seseorang yang langsung dapat menyesuaikan segala sesuatu dan dapat berkomunikasi dengan orang lain/karyawan.
2. *Confident in their abilities* / yakin dalam kemampuan mereka.
3. Kejujuran diperlukan dalam segala hal, kejujuran termasuk kedalam karakteristik kepemimpinan karena kejujuran melahirkan kepercayaan.
4. Teguh pada hati, ulet, giat bekerja dan menghormati tidak hanya pada popularitas.
5. Mampu berinteraksi dengan orang lain dan menciptakan kehangatan dalam hubungan interpersonal, peduli untuk orang lain dan penuh perhatian.

6. Kerendahan hati, yaitu bersedia untuk mendengarkan dan menanggung rasa bersalah dan tidak sombong.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Kepemimpinan

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017: 109) kepemimpinan dapat diukur melalui:

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik. Seorang pemimpin yang efektif harus mempunyai kemampuan untuk mengatasi masalah dalam kelompoknya. Kepemimpinan yang baik harus memiliki pendekatan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan untuk mengatasi permasalahan dan dikomunikasikan secara jelas kepada para anggotanya.
2. Kepedulian terhadap anggota dan lingkungan. Kepemimpinan juga harus memiliki kepedulian terhadap anggota dan lingkungan di bawah wewenangnya, agar tercipta hubungan yang baik dan harmonis didalam hubungan kerja sehingga akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dalam organisasi.
3. Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para anggotanya dan mendukung untuk memperluas wawasan dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi para anggotanya
4. Menjaga kekompakkan tim. Seorang pemimpin harus mampu untuk menjaga kekompakan timnya dalam bekerja agar tidak terjadi perselisihan

yang akan menyebabkan tidak adanya hubungan keharmonisan bekerja dalam 1 tim di lingkungan kerja sehingga karyawan akan lebih merasa nyaman bekerja sama daripada bekerja secara individu.

5. Menghargai perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik. Perbedaan pendapat dalam kelompok merupakan hal yang biasa terjadi dalam organisasi, akan tetapi bagaimana cara seorang pemimpin mampu untuk menghargai setiap perbedaan pendapat dan memberikan peluang kepada anggota untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan untuk tujuan yang lebih baik.
6. Menghormati perbedaan keyakinan. Kepemimpinan harus mempunyai sikap toleransi, yaitu saling menghormati dan menghargai keyakinan antar individu dalam kelompoknya.

2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap organisasi pada umumnya selalu berhubungan langsung dengan lingkungan dimana organisasi tersebut beradaa. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pekerja yang melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Utami, 2019: 197) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dalam perusahaan yang mampu mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan.

Menurut (Suhardi, 2019: 299) lingkungan kerja adalah segala yang menyeluruh meliputi sarana dan prasarana kerja yang berada di sekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi pelaksanaan

pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas pekerjaan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang berada ditempat kerja tersebut.

Menurut (Anggreni, Sitiari, Luh, Indiani, & Pertamawati, 2018: 86) lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan pekerjaan mereka, seperti *air conditioner* (AC), penerangan dan hubungan kerja disekitar karyawan. Menurut (Yudianto & Ardianto, 2018: 19) lingkungan kerja merupakan alat-alat yang mendukung pelaksanaan pekerjaan mereka yang berada di sekitar dimana para karyawan melakukan pekerjaan mereka baik secara individu maupun berkelompok.

Menurut (Permadi et al., 2019: 1250) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana para pekerja melakukan segala aktivitas pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan keamanan dan menciptakan motivasi dalam bekerja bagi para pekerja.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya baik lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik, seperti kebersihan, ruangan, penerangan serta hubungan antara rekan kerja, atasan dengan bawahan.

2.1.2.1 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Tonga & Huda, 2019: 4) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik, yaitu lingkungan kerja yang berada disekitar karyawan secara fisik dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori yaitu:
 1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti alat-alat yang langsung berhubungan dengan pelaksanaan proses pengerjaan misalnya meja, kursi dan alat-alat produksi barang.
 2. Lingkungan perantara atau dapat disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti pencahayaan didalam ruangan, getaran mekanis, aroma dalam ruangan tidak sedap, sirkulasi udara dan temperatur.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut (Utami, 2019: 198) jenis lingkungan kerja terbagi atas:

1. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah:
 1. Tata ruang kerja
 2. Cahaya ruangan

3. Suhu dan kelembapan udara
 4. Suara bising
 5. Suasana kerja
 6. Keamanan kerja karyawan
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan atasan dan bawahan. Lingkungan kerja non fisik diantaranya:
1. Hubungan kerja antar karyawan
 2. Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan

2.1.2.2 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Permadi *et al.*, 2019: 1251) indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai berikut:

1. Pencahayaan di ruang kerja yang tepat, adalah suatu aspek yang penting bagi keselamatan kerja. Pencahayaan di ruang kerja yang tepat memungkinkan karyawan melihat objek-objek yang dikerjakan secara jelas dan cepat.
2. Semua ruangan bekerja dilengkapi dengan pendingin ruangan. Pendingin ruangan berfungsi untuk memberikan kenyamanan dalam bekerja. Ketika seseorang bekerja dalam 1 ruangan tanpa ada ventilasi udara akan membuat seseorang tidak nyaman dalam bekerja karena suhu udara yang panas dalam ruangan tersebut ditambah melakukan aktivitas. Fungsi dari pendingin ruangan dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan

baik. Memiliki sirkulasi udara yang memadai yang bertujuan untuk menciptakan ketersediaan udara bersih dalam ruangan. Sirkulasi udara yang sudah baik mampu menjaga kelembapan dan suhu yang nyaman bagi karyawan di dalam perusahaan.

3. Tidak ada kebisingan di ruang kerja.
4. Dipandu oleh atasan terkait dengan pekerjaan. Salah satu kenyamanan karyawan bekerja dapat dilihat dari atasan yang mampu mendelegasikan dan membimbing karyawan terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa nyaman ketika pekerjaan dipandu oleh atasannya sendiri.
5. Warna pada dinding bangunan di tempat kerja menunjukkan bahwa warna tidak hanya mengubah suasana hati, namun juga berdampak pada produktivitas. Itulah alasan mengapa manajemen harus mewarnai ruang-ruang dengan cat yang beraneka ragam sehingga bisa menstimulasi otak yang meningkatkan output dan memicu kreativitas.
6. Tidak ada masalah komunikasi dengan rekan kerja. Hubungan kerja yang baik akan menimbulkan komunikasi yang baik dengan rekan kerja. Suasana kekeluargaan dan komunikasi yang baik seperti bawahan-atasan dan antar bawahan. Karyawan akan merasa nyaman dan betah bekerja dalam perusahaan ketika pendapatnya dihargai oleh tim kerjanya dan hubungan kerja yang harmonis dalam 1 tim baik dengan pemimpin dan rekan kerja. Adanya kerja sama yang baik dengan rekan kerja. Karyawan yang mudah diajak bekerja secara tim dan mempunyai tanggung jawab pekerjaan

terhadap rekan kinerja lainnya akan lebih mudah dalam kelompok tersebut untuk mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan.

2.1.3 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dijadikan sebagai peran penting terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja baik itu motivasi dari dalam diri seseorang maupun motivasi dari luar diri seseorang. Menurut (Heruwanto, Septian, & Kurniawan, 2019: 172) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pendorong semangat kerja yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Menurut (Putu, Anggreni, Ngurah, Yasa, & Sitiari, 2019: 49) motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari diri seseorang sebagai dasar untuk bertindak terhadap sesuatu yang disebabkan dari internal maupun dari external sehingga akan bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan dalam perusahaan.

Menurut (Riniwati, 2016: 194) motivasi kerja adalah kerelaan seseorang dalam menggunakan kemampuannya untuk mencapai tujuan dalam perusahaan baik timbul dari luar dirinya maupun dari dalam dirinya. Menurut (Edison et al., 2017: 171) motivasi kerja adalah kebutuhan yang mendorong yang dapat mempengaruhi seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut (MN & Suryaman, 2018: 76) motivasi yaitu sikap yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai sasaran sesuai dengan tujuan individu,

sikap yang dimaksud adalah kekuatan untuk mendorong seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian motivasi kerja dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang maupun dari luar untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan didalam perusahaan tersebut.

2.1.3.1 Kebutuhan Motivasi Kerja

Menurut (Putu *et al.*, 2019: 50) terdapat 5 tingkatan kebutuhan motivasi kerja menurut teori maslow, terdiri dari:

1. Kebutuhan Fisik, yaitu kebutuhan yang paling mendasar yang harus dipenuhi oleh seseorang. Kebutuhan fisik di antara lainnya adalah kebutuhan untuk makan, minum dan tempat tinggal.
2. Kebutuhan Rasa Aman, di mana kebutuhan ini diperoleh setelah kebutuhan fisik terpenuhi. Pada kebutuhan ini seseorang memerlukan rasa keamanan dalam berbagai bentuk seperti, seorang pekerja yang mampu untuk menyisihkan penghasilannya untuk disimpan, bagi pekerja memiliki pekerjaan yang menyediakan seperti jaminan, pensiun, asuransi kesehatan dan sejenisnya. Kondisi kerja yang menyenangkan dan keamanan dalam tempat tinggal.
3. *Social Needs* atau kebutuhan akan rasa memiliki, jika kebutuhan fisik dan rasa aman telah dipenuhi maka timbullah kebutuhan yang meliputi perasaan seseorang seperti rasa cinta, sayang dan rasa memiliki. Kebutuhan ini

meliputi kebutuhan untuk dekat dengan keluarga, dekat dengan orang-orang di sekitarnya. Pada kebutuhan ini menunjukkan bahwa seseorang yang membutuhkan adanya pengakuan dan penghormatan dari orang lain.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan, kebutuhan ini dipenuhi setelah kebutuhan akan rasa memiliki terpenuhi. Selanjutnya seseorang akan mengejar kebutuhan egonya atas keinginan untuk memperoleh harga diri. Pada tahap kebutuhan ini seseorang yang memiliki keinginan kuat untuk menunjukkan prestasinya dan prestasi yang dimiliki selanjutnya dibutuhkan orang lain untuk mengetahuinya dan menghargai prestasi yang telah diperoleh tersebut.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, adalah kebutuhan untuk membuktikan dan memperlihatkan dirinya kepada orang lain. Pada tahap ini seseorang menggunakan potensi yang dimilikinya untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensinya.

2.1.3.2 Karakteristik Motivasi Kerja

Menurut (Syamsuri & Siregar, 2018: 99) terdapat 6 karakteristik dari motivasi kerja yang tinggi berkenaan dengan karyawan, yaitu:

1. Mempunyai rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan.
2. Berani dan berusaha mengambil serta menerima resiko dalam pekerjaan.
3. Memiliki cara berpikir yang penuh dengan perhitungan dan kemampuan dalam mencapai tujuan sehingga setiap gagasan yang akan diajukan bukan hanya dugaan atau mimpi belaka.

4. Mempunyai rencana kerja yang terstruktur yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang benar-benar nyata dalam semua pekerjaan yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017: 180) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Pemimpin, pengaruh pemimpin dapat mempengaruhi secara dominan. Sikap pemimpin kepada karyawan dapat menimbulkan perasaan suka atau tidak suka, kagum atau tidak kagum. Peran pemimpin adalah memberikan motivasi kepada bawahannya atau sebagai motivator, tujuannya adalah untuk mengubah motif atau dorongan yang ada pada diri para karyawannya yaitu dari rendahnya motivasi kerja menjadi meningkatnya motivasi dalam bekerja.
2. Budaya organisasi, selain pemimpin budaya organisasi juga dapat mempengaruhi motivasi kerja, dimana budaya organisasi yang kuat menciptakan suasana atau lingkungan kerja yang nyaman. Bahkan budaya organisasi dapat mempengaruhi cara para karyawan bertindak. Ini menunjukkan bahwa mereka yang bekerja dengan budaya organisasi yang kuat memiliki kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan dalam arti yang

positif seperti terciptanya kepuasan dalam pekerjaan, komitmen dan motivasi kerja yang lebih tinggi.

3. Kompensasi, motivasi kerja memiliki hubungan dengan kompensasi sebab kompensasi yang terpenuhi akan menimbulkan motivasi kerja dari dalam diri.
4. Kompetensi, kompetensi juga memiliki korelasi dengan motivasi kerja. Seseorang tidak memenuhi kompetensi untuk mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya pekerjaan tersebut akan menimbulkan tekanan sehingga menyebabkan kurangnya termotivasi dalam melakukan pekerjaan tersebut.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Kasmir, 2018: 112) indikator motivasi kerja terdiri dari:

1. *Achievement Motivation*

Suatu sugesti yang dimiliki seseorang yang berhubungan bagaimana melaksanakan sesuatu untuk mengejar dan mencapai tujuan dengan lebih baik, lebih cepat dan lebih efektif sebagai usaha untuk mencapai sukses. Seseorang dengan motivasi berprestasi antara lain siap menerima resiko yang relatif tinggi, rasa keinginan untuk untuk mendapatkan *respons* mengenai hasil kerja yang telah dilakukannya dan keinginan mendapatkan tanggung jawab solusi masalah.

2. *Affiliation Motivation*

Motivasi akan afiliasi merupakan motivasi yang timbul atas dorongan akan kebutuhan untuk bersosialisasi, berhubungan sosial antar pribadi dengan cara ramah dan akrab serta bekerjasama dengan orang lain. Seseorang yang memiliki afiliasi yang tinggi pada umumnya berhasil dalam melakukan pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3. *Power Motivation*

Motivasi akan kekuasaan merupakan dorongan akan kebutuhan untuk membuat orang lain bertingkah laku di mana orang tersebut tanpa dipaksa tidak akan bertindak demikian atau suatu bentuk ekspresi dari seseorang untuk mempengaruhi orang-orang di sekitarnya. Karyawan dengan motivasi seperti ini berpengaruh terhadap lingkungannya, motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Lestari, 2018) kinerja karyawan adalah sikap nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai kemampuan kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut yang sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut (Patras, Hidayat, Lian, Fitria, & Apriana, 2019: 79) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai selama periode tertentu menurut ukuran yang berlaku misalnya standar, target atau sasaran yang telah disepakati secara bersama sama.

Menurut (Rathnayaka & Madhuhansi, 2018: 8) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut

(Lolowang, Troena, Djazuli, & Aisjah, 2019: 273) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan untuk mendukung keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Menurut (MN & Suryaman, 2018: 75) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai secara persorangan maupun berkelompok dengan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya dalam periode tertentu.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kemampuan dan ketrampilan serta kerja keras yang telah dilakukan oleh karyawan dan diberikan kepada perusahaan dengan tujuan memenuhi visi dan misi dari perusahaan tersebut.

2.1.4.1 Kriteria Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut (MN & Suryaman, 2018: 75) terdapat 6 dimensi untuk menilai kerja yakni:

1. Kualitas yaitu menjelaskan mengenai jumlah kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
2. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang berkualitas yang dihasilkan.
3. Waktu kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan serta waktu kerja yang efektif atau waktu kerja yang hilang.
4. Biaya penekanan yaitu biaya yang sudah dibuat anggaran oleh perusahaan berfungsi sebagai referensi untuk tidak melebihi yang dianggarkan.

5. Pengawasan yaitu dengan pengawasan karyawan tersebut akan merasa lebih bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang mereka lakukan dan dalam hal penyimpangan pengawasan berfungsi membuat lebih efektif untuk melakukan koreksi.
6. Kerja sama yaitu pekerjaan yang dilakukan dengan orang lain dan menyelesaikan pekerjaan secara bersama sama.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Riniwati, 2016: 193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja.
2. Pengetahuan tentang pekerjaan mempengaruhi secara langsung terhadap proses pengerjaan.
3. Rancangan kerja yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan di perusahaan.
4. Kepribadian yaitu karakter seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan baik dari dalam maupun luar diri untuk melakukan suatu pekerjaan.
6. Kepemimpinan yaitu perilaku yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut.

7. Gaya kepemimpinan yaitu cara seseorang bagaimana mengatur orang lain atau para bawahannya untuk bertindak melakukan pekerjaan.
8. Budaya organisasi yaitu hal-hal yang sudah terbiasa dilakukan dalam perusahaan yang kemudian dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.
9. Kepuasan kerja yaitu suatu emosi yang timbul dari dalam diri dalam bentuk dan gembira setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja yaitu suasana atau kondisi yang berada di sekitar karyawan dalam menunjang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
11. Loyalitas yaitu kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat di mana karyawan tersebut bekerja.
12. Komitmen yaitu sikap setia serta tanggung jawab dan kepatuhan seorang karyawan terhadap peraturan di dalam perusahaan dan bersikap tegas dalam melakukan peraturan tersebut.
13. Displin kerja yaitu tingkah laku atau sikap seorang karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan perusahaan.

2.1.4.3 Indikator- Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Lolowang., 2019: 273) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas dan Kualitas pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar kerja dan pekerjaan tersebut mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan.

2. Kegigihan dan Ketahanan kerja, dimensi ini menunjukkan semangat pantang menyerah karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan tersebut.
3. Displin/Kehadiran, pada dimensi ini menunjukkan kehadiran karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan dan ketaataan mengikuti setiap peraturan dalam perusahaan.
4. Kerja Tim, kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.
5. Kesadaran Pada Keselamatan Kerja, kesadaran karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat dinilai dari perilaku mengikuti standar operasional pekerjaan yang telah ditentukan atau sikap kerja yang aman dan tindakan pemeliharaan tempat kerja.
6. Tanggung Jawab Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan bagaimana seorang karyawan yang memiliki kesadaran dan keinginan sendiri untuk menanggung dan memikul sebuah kewajiban, dimana ketika karyawan telah menerima kewajiban tersebut apapun hasilnya baik atau buruk karyawan mampu untuk menerima resiko dampak dari hasil tersebut.
7. Inisiatif, kinerja dapat diukur melalui inisiatif dalam bekerja. karyawan yang bekerja yang memiliki inovasi, kreatif dalam menangani masalah-masalah dalam pekerjaan dan memiliki karakter yang positif dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan memberikan penguat terhadap kajian teoritis sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Anggreni et al., 2018) dengan judul *The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance Through Mediation of Work Spirit at Prama Samur Beach Hotel*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Efnita, 2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan hasil penelitian menemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Heruwanto *et al.*, 2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Taro Paloma Bogor. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan hasil penelitian menemukan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Manikottama & Hubeis, 2019) dengan judul

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan hasil penelitian menemukan motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Miftahul *et al.*, 2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Kaya Energi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Seta, 2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV ENIGMA. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018) dengan Judul *Effect of Leadership, Training and Human Resources Competency to Employee Performance Through Motivation as Intervening Variables at PT Graha Resik*. Teknik analisis yang digunakan analisis jalur dengan perangkat lunak SPSS 21 dengan hasil penelitian kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Utami, 2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pati Sari Di Aceh Tamiang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Lolowang et al., 2019) dengan judul *The effect of leadership and organizational culture on employee performance that is educated by motivation (study on the implementation empowerment programs in Jayapura city)* dengan teknik analisis yang digunakan adalah *Partial least Square* (PLS) dengan hasil penelitian kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Putu et al., 2019) dengan judul *The Effect of Motivation and Physical Work Environment towards Work Satisfaction and Performance of Employees in Non Medical Support Section of Wangaya Public Hospital Denpasar* dengan teknik analisis *Partial least Square* (PLS) dengan hasil penelitian motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian terlebih dahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Anggreni <i>et al.</i> , 2018)	<i>The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance Through Mediation of Work Spirit at Prama Sanur Beach Hotel.</i>	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Efnita, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat.	Analisis regresi berganda	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Heruwanto <i>et al.</i> , 2019)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Taro Paloma Bogor.	Analisis regresi berganda	Variabel motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	(Manikottama & Hubeis, 2019)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi.	<i>Structural Equation Model (SEM)</i>	Motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

5	(Miftahul <i>et al.</i> , 2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Kaya Energi.	Analisis regresi linear berganda	Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6	(Seta, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV ENIGMA.	Analisis regresi linear berganda	Kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	(Siagian, 2018)	<i>Effect of Leadership, Training and Human Resources Competency to Employee Performance Through Motivation as Intervening Variables at PT Graha Resik.</i>	Analisis jalur dengan perangkat lunak SPSS 21	Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8	(Utami, 2019)	Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang.	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

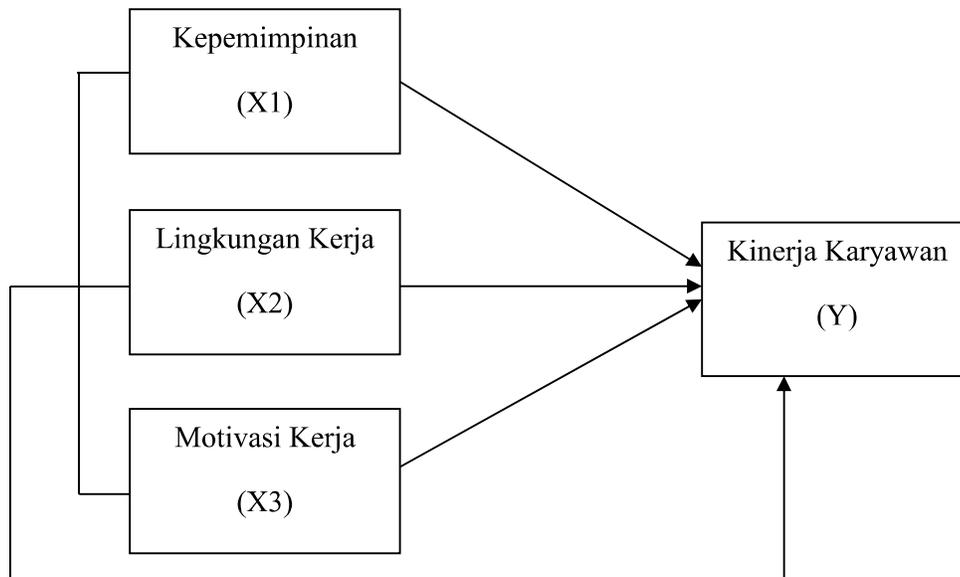
Tabel 2.1 Lanjutan

9	(Lolowang et al., 2019)	<i>The effect of leadership and organizational culture on employee performance that is educated by motivation (study on the implementation empowerment programs in Jayapura city)</i>	<i>Partial least Square (PLS)</i>	Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	(Putu et al., 2019)	<i>The Effect of Motivation and Physical Work Environment towards Work Satisfaction and Performance of Employees in Non Medical Support Section of Wangaya Public Hospital Denpasar</i>	<i>Partial least Square (PLS)</i>	Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Peneliti, 2019

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut (Lolowang et al., 2019: 270) kerangka pemikiran yaitu penjelasan dugaan sementara antara hubungan variabel *independent*/bebas terhadap variabel *dependent*/terikat dalam bentuk gambar pada suatu penelitian. Berdasarkan pada permasalahan pada latar belakang penelitian ini maka kerangka berpikir dapat dilihat pada gambar 2.1 yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut (Sanusi, 2017: 44) hipotesis yaitu penjelasan dugaan sementara berdasarkan permasalahan pada penelitian dan memperkirakan antara hubungan-hubungan variabel *independen*/bebas terhadap variabel *dependen*/terikat. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEM bagian produksi.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEM bagian produksi

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEM bagian produksi.

H4 : Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEM bagian produksi.