

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sendiri memiliki manfaat untuk membandingkan serta menjadi suatu acuan dalam menggambarkan hasil penelitian – penelitian terdahulu. Dalam penelitian yang akan dilakukan yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang” membutuhkan hasil penelitian terdahulu guna untuk bahan pembanding, oleh karena itu dibawah ini dipaparkan beberapa jurnal penelitian terdahuluyang relevan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan Oleh : Ahmad Prayudi (2017)	Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

No.	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2.	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DPMD DUKCAPIL) Provinsi Kepulauan Riau</p> <p>Oleh : Aryani Dwi Putri (2018)</p>	<p>Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian didapatkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DPMD DUKCAPIL) Provinsi Kepulauan Riau</p>
3.	<p>Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)</p> <p>Oleh : Khoirul Anam dan Edy Rahardja (2017)</p>	<p>Fasilitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>

No.	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4.	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)</p> <p>Oleh : Yacinda Chresstela Prasyda Norianggono, Djamhur Hamid, Ika Ruhana (2014)</p>	Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik (X), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil tidak ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.
5.	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.</p> <p>Oleh : Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019)</p>	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Pelatihan (X3), dan Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Serdang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

1.2 Tinjauan Teori

1.2.1 Kepemimpinan

Menurut Siagian kepemimpinan adalah suatu kemampuan seorang dalam mempengaruhi orang lain (bawahan) dengan sedemikian rupa hingga orang lain itu bersedia melaksanakan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya (Siagian, 2009). Disisi lain menurut (Anoraga, 2013) kepemimpinan didefinisikan sebagai bentuk kemampuan dalam mempengaruhi orang lain dengan cara melakukan komunikasi secara langsung atau tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang lain tersebut untuk menuruti kehendak seorang pemimpin dengan penuh kesadaran, pengertian, dan senang hati. Dari penjelasan diatas bahwa kepemimpinan dapat diartikan suatu keahlian seseorang yang mampu menuruti perintahnya.

1. Fungsi – Fungsi Kepemimpinan

Secara operasional dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan (Nawawi, 1995), yaitu:

a. Fungsi Instruktif.

Pemimpin mempunyai fungsi sebagai pihak yang menentukan perintah apa yang harus dilaksanakan, bagaimana melaksanakan perintah, kapan melaksanakan dan melaporkan hasil serta kemana melaksanakan perintah.

Hal ini dilakukan agar keputusan yang dihasilkan dapat terealisasi secara efektif.

b. Fungsi Konsultatif

Fungsi konsultatif dapat diartikan dimana sebagai seorang pemimpin diharapkan bisa melakukan komunikasi dua arah yang digunakan untuk bahan pertimbangan saat membuat keputusan dalam perusahaan.

c. Fungsi Partisipasi

Saat menerapkan fungsi partisipasi, pemimpin sebisa mungkin untuk melibatkan bawahan. Setiap individu akan mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi disaat menjalankan tugasnya sesuai dengan jobdesk masing-masing.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi delegasi merupakan fungsi kepemimpinan dimana seorang pemimpin melakukan pelimpahan wewenang dalam membuat keputusan. Dengan kata lain dapat diartikan kepercayaan seorang pemimpin yang diberikan kepada bawahannya yang telah ditunjuk sebelumnya untuk dapat melaksanakan amanah yang diberikan.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian mengatakan bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengelola aktifitas bawahannya secara terarah dan terkoordinasi dengan baik, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan maksimal. Aktivitas yang dapat dijalankan oleh pemimpin dalam fungsi pengendalian diantaranya melakukan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

2. Variabel-Variabel Kepemimpinan

Variabel-variabel kepemimpinan menurut Chapman dan Sudita dalam (Syafe, 2018) adalah :

a. Cara Berkomunikasi

Pemimpin idealnya memiliki cara berkomunikasi yang baik, sehingga dalam penerapannya menjadi seorang pemimpin yang memiliki hubungan secara baik pula dengan bawahan. Dalam memberikan suatu informasi harus disampaikan dengan jelas dan sebisa mungkin tidak menimbulkan pertanyaan baru dari bawahan dikarenakan ketidakjelasan informasi yang disampaikan. Komunikasi yang tercipta dengan baik antar pimpinan dan bawahannya dapat memberikan dorongan agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan optimal.

b. Pemberian Motivasi

Peran pemimpin dalam memberikan motivasi terhadap bawahan sangat dibutuhkan, baik itu secara finansial maupun non finansial. Jika pemberian motivasi ini berjalan dengan baik maka peluang untuk menciptakan hubungan kerja yang kondusif karena bawahan merasa diperhatikan oleh pemimpinnya. Selain itu harapan untuk bawahan mencapai prestasi kerja akan meningkat.

c. Kemampuan Memimpin

Setiap pemimpin dalam perusahaan pasti memiliki kemampuan dan gaya kepemimpinan yang berbeda. Hal ini dipengaruhi banyak faktor baik itu internal maupun eksternal, semua itu disesuaikan dengan kondisi perusahaan terutama SDM yang dimiliki.

d. Pengambilan Keputusan

Untuk menetapkan suatu keputusan, seorang pemimpin dituntut untuk bijak dalam membuat keputusan. Dalam mengambil keputusan harus didasarkan pada kondisi dan peraturan perusahaan. Disisi lain dalam keputusannya dapat memberikan motivasi dalam bekerja dan menimbulkan rasa percaya diri bawahan.

e. Kekuasaan yang Positif

Disaat menjalankan suatu organisasi atau perusahaan, seorang pemimpin idealnya menciptakan sikap kepemimpinan yang positif. Dengan membuat keputusan secara bijaksana agar dapat menumbuhkan kepemimpinan yang positif (*positive leadership*)

3. Tipologi Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki tipe yang bermacam-macam dalam memimpin. Menurut (Siagian, 2009) terdapat lima tipe pemimpin diantaranya :

a. Tipe Otoriter

Pemimpin dengan tipe otoriter mempunyai karakteristik yang cenderung negatif. Hal ini dikarenakan pemimpin yang otoriter bukanlah seorang yang bisa diandalkan, terutama pada upaya dalam meningkatkan kinerja bawahan dimana dibutuhkan lingkungan yang demokratis. Disisi lain menurut teori situasional mengatakan bahwa dalam kondisi tertentu, seorang pemimpin yang cenderung demokratis pun dalam menghadapi kondisi tertentu akan memerlukan sikap otoriter dalam memimpin.

b. Tipe Partenalistik

Tipe pemimpin partenalistik merupakan perpaduan dari sikap disiplin namun disisi lain juga bersikap melindungi bawahannya. Tipe ini dapat dikatakan tipe yang terkait oleh norma-norma tradisional. Dengan kata lain tipe pemimpin partenalistik mempunyai karakteristik kebabakan. Secara garis besar pemimpin tipe paternalistik cenderung merasa paling benar, oleh karena itu bawahan harus mematuhi perintahnya tanpa ada bantahan.

c. Tipe Laissez Faire

Tipe kepemimpinan ini mempunyai ciri ciri yakni memberikan kebebasan besar pada bawahannya dalam menjalankan perintahnya.

d. Tipe Demokratik

Kepemimpinan tipe demokratik cenderung memberi wewenang besar pada bawahannya dan selalu melibatkan bawahan sebagai kelompok kerja yang utuh. Kepemimpinan tipe demokratik mempunyai beberapa ciri-ciri diantaranya :

- 1) Menanamkan kreativitas bawahan.
- 2) Memberikan kesempatan yang baik kepada bawahan dalam menentukan keputusan.
- 3) Menjunjung tinggi kepentingan bersama

- 4) Membuat keputusan yang tepat sesuai dengan tujuan perusahaan.
 - 5) Pemimpin mampu menjadikan keadaan darurat sebagai skala prioritas utama untuk kepentingan perusahaan.
 - 6) Mengembangkan regenerasi kepemimpinan.
- e. Tipe Kharismatik

Pemimpin dengan tipe kharismatik memiliki daya tarik yang kuat bagi orang lain (bawahan). Dengan daya tarik yang kuat tersebut, pemimpin dapat mempengaruhi bawahan sehingga dengan senang hati bersedia mengikuti perintahnya.

4. Indikator Kepemimpinan

Dalam penerapannya kepemimpinan memiliki indikator-indikator yang dapat mengukur sejauh mana keberhasilan seseorang dalam memimpin. Indikator-indikator kepemimpinan tersebut menurut Martoyo dalam (Delti, 2015) sebagai berikut:

a. Kemampuan Analitis

Menjadi seorang pemimpin, memiliki kemampuan dalam melihat suatu kondisi atau situasi yang sedang terjadi secara matang dan teliti sangat dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Jika pemimpin memiliki kemampuan

analitis yang cukup baik adalah salah satu indikator suksesnya kepemimpinan seseorang.

b. Keterampilan Berkomunikasi

Menjalankan peran sebagai seorang pemimpin, keterampilan dalam berkomunikasi sangat mempengaruhi kinerja bawahan. Pemimpin diharapkan bisa menjalankan komunikasi secara dua arah, sehingga mampu membuat bawahan mencapai titik potensi yang maksimal dalam dirinya. Hal ini tentunya berdampak baik pada perusahaan.

c. Keberanian

Keberanian diperlukan dalam menjalankan peran sebagai seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus berani mengambil resiko, bertanggungjawab, dan mengambil keputusan yang tepat. Sehingga keberanian menjadi salah satu faktor penting agar tujuan perusahaan bisa tercapai.

d. Kemampuan Mendengar

Pemimpin dalam mengelola bawahannya diperlukan kemampuan mendengar yang baik. Kemampuan tersebut dibutuhkan untuk mendengar pendapat ataupun saran sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan agar menghasilkan keputusan yang bijaksana.

e. Ketegasan

Ketegasan selalu melekat pada kepemimpinan. Ketegasan diperlukan dalam menghadapi bawahan serta menghadapi ketidakpastian suatu situasi tertentu.

1.2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Terdapat beberapa definisi tentang lingkungan kerja menurut para ahli. Menurut (Sedarmayanti, 2001) lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi atau keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja di suatu organisasi. Hal ini bisa saja terjadi antar bawahan dan atasan dan bisa juga hubungan antar sesama rekan kerja. Hubungan kerja sendiri dibagi menjadi 2 bagian :

a. Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat dibutuhkan demi keberlangsungan dalam melakukan suatu pekerjaan dimana hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hubungan kerja yang dibangun dengan baik akan menimbulkan suasana kerja yang baik pula sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lain hal jika didalam hubungan kerja antar pegawai yang penuh konflik, akibatnya akan menimbulkan suasana kerja yang kurang harmonis, tidak nyaman, canggung, dan lain-lain yang secara tidak langsung menurunkan tingkat kinerja pegawai.

b. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan wajib untuk dijaga. Perlakuan pemimpin terhadap pegawai membawa pengaruh besar dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam dunia kerja, sikap saling menghormati sangat diperlukan. Cara pemimpin dalam memperlakukan pegawai yang baik dan pengertian akan membawa dampak positif bagi organisasi, pegawai akan merasa betah untuk bekerja, selalu semangat dalam menjalankan tugas, dan tercipta hubungan saling kerjasama atau saling membantu dalam mencapai tujuan organisasi.

Pendapat serupa disampaikan oleh (Wursanto, 2009) adalah lingkungan kerja non fisik yang diartikan sebagai sesuatu yang terkait segi psikologis dari lingkungan kerja. Pendapat yang sejalan juga dikemukakan oleh Duane et al dalam (Mangkunegara, 2011) lingkungan kerja non fisik adalah segala aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang membawa pengaruh terhadap kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Sementara itu (Nitisemito, 2000) berpendapat bahwa perusahaan idealnya dapat menciptakan lingkungan kerja atau kondisi kerja yang dapat menjalin kerjasama dengan rekan kerja baik itu atasan, bawahan, atau bahkan rekan sesama jabatan dengan baik.

Melihat beberapa pendapat ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi lingkungan kerja yang didalamnya terdapat hubungan antar rekan kerja dan atasan.

1. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Wursanto, 2009) terdapat unsur penting saat proses pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku karyawan diantaranya adalah :

a. Pengawasan

Pengawasan kerja yang dilaksanakan secara berkelanjutan dan dilakukan dengan ketat.

b. Suasana Kerja

Suasana kerja diciptakan sedemikian rupa sehingga dapat memberikan motivasi kerja yang tinggi.

c. Sistem Pemberian Imbalan

Memberikan imbalan baik itu gaji atau reward yang lainnya dapat mendorong semangat sehingga tercipta hubungan saling menghargai.

d. Perlakuan dengan Baik

Dalam menjalankan pekerjaan, perlakuan yang baik dan manusiawi seperti tidak diperlakukan seperti dengan robot atau mesin wajib diterapkan. Selain itu, bisa juga

memberikan jenjang karir terhadap bawahan secara maksimal dengan tingkat kematangan masing-masing.

e. Memiliki Perasaan Aman

Pemenuhan kebutuhan rasa aman di tempat kerja, di mana kita banyak menghabiskan waktu disana merupakan hal yang perlu diperhatikan. Dengan terciptanya perasaan aman ditempat kerja dapat membantu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja.

f. Hubungan Berlangsung Secara Serasi

Ketika hubungan antar bawahan dan pemimpin-bawahan berlangsung secara serasi, selaras, dan seimbang membuat aktivitas organisasi berjalan dengan baik dan terkoordinasi.

g. Mendapat Perlakuan secara Adil dan Objektif.

Implementasi sikap adil dan objektif memang tidak mudah bagi seorang pemimpin, tetapi peran pemimpin sangat dibutuhkan. Keadilan dapat memberikan kesempatan setiap individu untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki dan dapat berkembang keahliannya di pekerjaan.

1.2.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Pelaksanaan aktivitas organisasi diperlukan penilaian untuk mengukur tingkat kinerja para karyawan. Secara umum kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan yang telah

dicapai dan tanggung jawab yang telah dipenuhi oleh karyawan. Menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009) kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik itu kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat yang serupa di sampaikan oleh (Robbins, 2002) bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil yang dapat dicapai karyawan menurut kriteria yang telah ditetapkan di suatu pekerjaan. Secara umum dapat diartikan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diraih karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya untuk mencapai target kerja. Kinerja karyawan menjadi salah satu elemen penting dalam mencapai keberhasilan organisasi meraih tujuan yang ditetapkan. Kinerja karyawan tidak akan mengalami peningkatan jika manajemen organisasi tidak dikelola dengan baik.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Siagian, 2002), kinerja mempunyai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Faktor-faktor tersebut meliputi :

a. Faktor kepemimpinan

Faktor kepemimpinan melibatkan kualitas pemimpin sebagaimana perannya mengelola SDM serta memberikan motivasi pada bawahannya.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan seret norma-norma yang ada di perusahaan.

c. Kepuasan Kerja

Merupakan suatu ukuran kesenangan dari dalam diri seseorang terhadap hasil pekerjaannya.

d. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan sebuah dorongan atau kekuatan yang dapat menggerakkan seseorang untuk bersemangat dalam bekerja

e. Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu faktor penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi sendiri mempunyai peran yang besar sebagai salah satu penentu tingkat keberhasilan perusahaan. Dengan komunikasi menimbulkan hubungan secara vertikal maupun horizontal

dalam perusahaan baik berupa instruksi, kritik, saran, dan pendapat.

f. Budaya Organisasi

Suatu ideologi, kepercayaan, dan suatu kebiasaan yang ada dalam sekelompok orang di suatu organisasi dengan latar belakang yang berbeda-beda, dimana budaya organisasi mempunyai potensi untuk menentukan perkembangan organisasi.

g. Kompensasi

Kompensasi dapat diartikan suatu bentuk imbalan atas hasil kerja serta kontribusi karyawan kepada perusahaan baik itu secara finansial maupun non finansial.

h. Lingkungan Kerja

Faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Aspek ini mempunyai dua sub bab utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

3. Aspek-Aspek Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa aspek yang diperhatikan dalam menilai kinerja karyawan menurut Hassibuan sebagai berikut (Anwar, 2012) :

a. Kerjasama

Kerjasama sendiri dapat diartikan sebagai kesediaan karyawan untuk melakukan partisipasi dan dapat bekerjasama dengan rekan kerja baik itu secara vertikal maupun horizontal dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

b. Tanggung Jawab

Penilaian ini menilai sejauh mana kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan pekerjaannya sesuai kebijakan yang telah ditetapkan.

c. Kedisiplinan

Tingkat kedisiplinan karyawan dalam mentaati kebijakan perusahaan digunakan untuk mengukur kinerja pada aspek kedisiplinan. Selain itu aspek ini menilai apakah karyawan melaksanakan *jobdesk* dengan benar.

d. Sikap

Aspek ini menilai karyawan dari perilaku dan sikap saat bekerja. Sikap dan perilaku tersebut mencakup kesopanan, profesional, mempunyai kesan yang menyenangkan, serta memiliki penampilan yang simpatik dan wajar.

e. Kreativitas

Aspek ini berbicara mengenai tingkat kemampuan karyawan mengembangkan kreativitas dalam proses

menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

f. Kejujuran

Menanamkan kejujuran pada karyawan sangatlah penting. Kejujuran menjadi salah satu aspek penilaian kinerja karyawan karena sangat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan. Maka dari itu kejujuran menjadi salah satu aspek penilaian kinerja karyawan.

g. Inisiatif

Tingkat inisiatif karyawan dinilai dari kemampuan karyawan berpikir yang orisinal dan didasarkan oleh inisiatif diri sendiri untuk berpartisipasi dalam menganalisis dan berinisiatif membuat keputusan terhadap suatu masalah yang sedang dihadapi,

h. Hasil Kerja

Aspek ini menilai hasil kerja tiap karyawan secara kualitas dan kuantitas berdasarkan kriteria dan target yang telah ditetapkan sebelumnya

i. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi dapat dilihat dari kesediaan karyawan dalam menjaga citra perusahaan didalam maupun diluar perusahaan.

4. Indikator Kinerja

Tingkat kinerja karyawan dapat diukur menggunakan beberapa indikator yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dalam (Lie Fei Tjiong, 2018), terdapat 6 indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

a. Kualitas Kerja

Ukuran dari kualitas kerja yakni seberapa baik tingkat kesempurnaan atas tugas yang telah diberikan didasarkan oleh standar perusahaan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja dapat diartikan berupa jumlah proses kerja yang sudah diselesaikan dalam bentuk hasil dan dinyatakan sebagai kuantitas.

c. Ketepatan Waktu

Melakukan tugas dengan tepat waktu dan menggunakan waktu secara optimal.

d. Efektifitas

Mempergunakan sumber daya secara arif dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan yang ada (tenaga, uang, bahan baku,dll)

e. Komitmen

Komitmen merupakan keadaan dimana seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya serta tanggung jawabnya terhadap perusahaan .

f. Kemandirian

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara individu.

1.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan secara garis besar melibatkan proses mempengaruhi dalam menetapkan tujuan perusahaan, memberikan motivasi pada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, mengevaluasi kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas bisa dilihat bahwa tingkat keefektivitas kepemimpinan sangat mempengaruhi bawahannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Cara kepemimpinan yang baik dapat mendorong bawahan dalam proses mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja non fisik adalah salah satu faktor penting yang memiliki potensi mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja non fisik yang terbentuk di perusahaan kondusif dapat menimbulkan hubungan kerja yang harmonis, baik itu antar atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja. Maka

dari itu peran seorang pemimpin dalam membentuk lingkungan kerja non fisik sangat dibutuhkan agar dapat menciptakan situasi kerja yang kondusif dengan harapan dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

1.4 Kerangka Konseptual

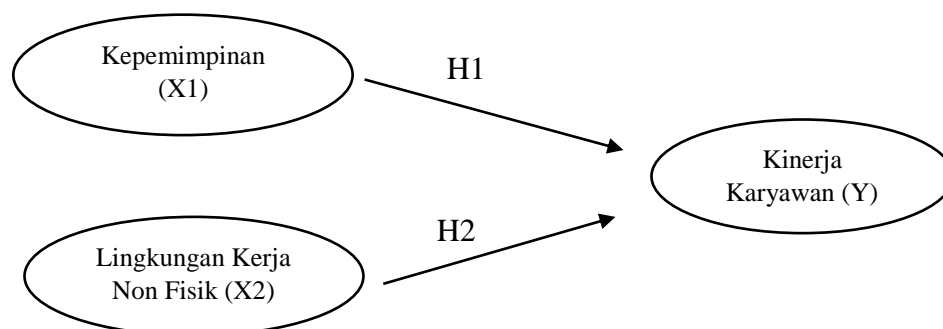
Secara teoritis terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini terfokus pada faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik.

Sejatinya pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengelola perusahaan secara internal maupun eksternal demi tercapainya tujuan perusahaan (Wijono,1997). Peran seorang pemimpin, memungkinkan karyawan untuk mengembangkan potensi-potensi yang ada secara professional melalui kebijakan yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, selain melalui perintah langsung pemimpin juga bisa mengendalikan pergerakan atau aktivitas karyawannya melalui sebuah kebijakan yang strategis. Dengan adanya kepemimpinan yang tepat berpotensi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Faktor lingkungan kerja non fisik berdampak pada kinerja karyawan secara psikologis. Menurut kanal Qiscus, perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian khusus pada kesehatan dan tingkat keamanan karyawan dengan cara memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan dan juga disesuaikan dengan kebutuhan karyawannya

(Qiscus, 2022). Oleh karena itu, dengan kualitas lingkungan kerja non fisik yang baik memungkinkan tingkat kinerja karyawan yang baik pula.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan kerangka konseptual mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan pada Gambar 2.1



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

1.5 Hipotesis

Hipotesis sendiri dapat diartikan sebuah dugaan sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian. Dapat dikatakan dugaan sementara dikarenakan dugaan yang disebutkan didasarkan oleh teori teori yang relevan dan belum didasarkan oleh fakta yang empiris dimana dapat diperoleh dari proses pengumpulan data. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan dugaan secara teoritis terhadap sebuah rumusan masalah dalam penelitian. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dinyatakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

PT Surya Indah Food Multirasa.

H2: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Surya Indah Food Multirasa.