

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menjalankan aktivitas organisasi membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM), karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berperan penting untuk menentukan suatu sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah suatu komponen terpenting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penggerak dalam suatu penentuan kesuksesan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang kompeten akan memberikan nilai tambahan sebagai indikator keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Bila organisasi ingin berkembang dengan pesat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Kinerja Karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula.

Menurut *Buil* (dalam *Ismail et. al, 2023 :235*) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut *Audenaert* (dalam *Ismail et. al, 2023 :235*) mengemukakan definisi

kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Dalam sebuah kinerja karyawan mengatur anggota adalah hal yang sulit dan kompleks untuk dilakukan, karena mereka memiliki latar belakang dan pemikiran yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Selain itu faktor psikologi yang mempengaruhi kepribadian, peran seorang karyawan.

Pemimpin merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk memberikan semangat agar karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Kepemimpinan pada hakikatnya diartikan sebagai suatu ilmu sekaligus seni yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Tanpa kepemimpinan yang efektif sesuatu organisasi tak akan pernah mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi. Kepemimpinan seharusnya dipersepsi sebagai suatu peluang untuk memberikan manfaat bagi banyak pihak dan bukan dipersepsi sebagai komoditi atau property untuk mengeruk keuntungan diri sendiri melalui pemanfaatan pihak lain. Kejernihan persepsi ini sangat diperlukan sebagai sesuatu kekuatan bagi seorang pemimpin untuk memahami, memiliki dan menerapkan secara kombinitif faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Marsam (2020:10), gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Peran gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi faktor penting yang menentukan faktor keberhasilan atau kegagalan organisasi, oleh karena itu setiap pemimpin harus mampu menjalankan

kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan, kelemahan sumber daya manusianya dan mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan pegawai dalam bekerja sehingga diperoleh pegawai yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan. (Kumala dan Agustina, (2018 : 26)).

Sebagai seorang pemimpin dalam sebuah organisasi, pemimpin harus bisa menempatkan diri pada setiap situasi serta mengarahkan dan membimbing karyawannya dalam melakukan pekerjaan. Faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki kepribadian pemimpin yang baik, perilaku pemimpin terhadap karyawannya, Dengan kemampuan pemimpin dalam menggerakkan karyawannya hal tersebut akan meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin baik, apabila kinerja karyawan meningkat dari waktu ke waktu maka profit perusahaan juga akan semakin meningkat. Dan apabila pemimpin tidak dapat mengarahkan karyawannya dengan baik maka kinerja karyawan juga dapat menurun.

Selain itu lingkungan kerja juga berkaitan dengan kinerja karyawan yang ada disuatu organisasi atau instansi yang berkaitan. Semakin nyaman lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan tentunya akan membuat hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dapat membuahkan hasil yang baik. Sebaliknya ketika dalam lingkungan kerja saja pegawai atau orang – orang yang ada didalamnya merasa tidak nyaman, pasti akan membuahkan hasil kinerja yang tidak baik pula.

Menurut Sedarmayanti (2018:26) lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja tersebut.

Lingkungan kerja yang dianggap kurang baik ialah kurang terciptanya hubungan yang harmonis antara rekan dengan rekan, rekan dengan pimpinan bahkan pimpinan dengan pimpinan dapat menghambat semangat kerja karyawan, suasana kerja bahkan peralatan yang kurang mendukung. Faktor lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja seperti rekan kerja yang harmonis, suasana kerja yang nyaman serta adanya fasilitas yang mendukung dalam bekerja, maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan merupakan lembaga penelitian dan pengembangan perkebunan kelapa sawit yang terletak di Jl. Brigjend Katamso No. 51 Medan. Perusahaan ini memiliki peran strategis dalam riset dan pengembangan industri perkebunan kelapa sawit nasional. Agar menjadi perusahaan yang memiliki nilai yang baik maka pimpinan menuntut karyawan untuk melakukan kinerja yang baik. Oleh karena itu, dibutuhkan karyawan yang mampu memberikan kinerja yang terbaik diantaranya menjalankan pekerjaan sesuai arahan dan perintah, disiplin dan tepat waktu, dan senantiasa memiliki rasa loyalitas yang tinggi.

Berdasarkan wawancara kepada salah satu SPV SDM Pengembangan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan, beliau menjelaskan bahwa setiap perusahaan atau kelompok memiliki permasalahan yang berbeda-beda antara satu bagian dengan bagian yang lainya, tentunya penyelesaian masalah tersebut berbeda-beda. Akan tetapi permasalahan yang sering terjadi adalah permasalahan yang menyangkut kinerja karyawan. Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan memiliki permasalahan internal di dalam kantor seperti miskomunikasi antara pimpinan dan karyawan maupun karyawan kepada karyawan sehingga sering terjadi miskomunikasi antara karyawan mengenai pekerjaan yang sedang dilakukan, pemimpin yang memiliki kemampuan dalam mempengaruhi karyawannya agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan.

Pemimpin cukup lama dalam mengambil keputusan karena terdapat perbedaan pendapat antara satu dengan yang lainnya. Sehingga dalam mengambil keputusan kata mufakat sering dinilai sulit untuk dicapai. Akibatnya kinerja karyawan menjadi menurun karena karyawan menjadi terhambat dalam melakukan pekerjaan karena ketidak pastian tugas yang diberikan oleh pimpinan, sering terjadi konflik antar sesama karyawan, kurangnya disiplin waktu dalam penyelesaian pekerjaan, menurunnya kinerja karena kesalahan penempatan divisi kerja.

Selain itu, adapun kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dikarenakan keadaan lingkungan kerja di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan belum

mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum optimalnya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas.

Seperti yang kita ketahui gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh dari semua aspek yang terkait dengan kinerja karyawan, sangat penting menjaga komunikasi antara satu sama lain, serta saling menghormati sehingga bukan hanya tujuan bersama yang akan di capai, tetapi juga kekeluargaan, keakraban dan lain sebagainya yang bisa menjadi kendala dalam melakukan aktivitas dalam bekerja, baik dari faktor internal maupun eksternal.

Berdasarkan dari hasil wawancara dapat dilihat betapa pentingnya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan. Maka penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan”*.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat dibuat suatu identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan mengalami penurunan kinerja yang terjadi kepada karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan terjadi, karena ketidakpastian tugas yang diberikan oleh pimpinan.
2. Karyawan masih memiliki masalah dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya hal ini berdampak pada hasil pekerjaan yang kurang maksimal.
3. Pemimpin sulit dalam mengatasi konflik yang ada dikarenakan perbedaan pendapat dari masing- masing karyawan yang ada di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan
4. Masih adanya file- file yang berserakan atau kurang tertata dan belum optimalnya, pengatur suhu ruangan disekitar tempat kerja karyawan.
5. Terjadinya kecemburuan antar karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan yang dapat mengganggu kinerja karyawan.
6. Beban kerja yang tinggi menyebabkan menurunnya kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas dan fokus permasalahan yang akan diteliti, maka ada beberapa permasalahan yang ditemui di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan yang akan peneliti batasi dalam penelitian ini yaitu pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kerja Karyawan (Y) Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan yang mempengaruhi turunnyanya kerja karyawan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.
3. Apakah gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi pimpinan dan karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan untuk memperbaiki dalam pengembangan kinerja.

2. Bagi penulis, penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat memberikan pengalaman belajar dan sebagai bahan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk melakukan penelitian dan pengembangan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoretis.

3.1.1 Gaya Kepemimpinan.

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.

According to House in Lusy (2023:198), leadership style is an individual's ability to influence, motivate and empower others contribute to the effectiveness and success of the organization. So from House's opinion can be said that leadership is the main role in an organization that has the ability and means to influence and motivate other people so that those people want to contribute greatly to mutual success in organization. Leadership has a very close relationship with internal motivation himself and his subordinates. Many factors determine success a leader in achieving predetermined goals, one of which is leadership style.

Menurut pendapat Thoha dalam Retnowulan (2017:101) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang yang pada saat seorang mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Menurut Kartono (dalam Kumala & Agustina (2018:27)) Menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai kombinasi dari filsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering dilakukan oleh seorang pemimpin ketika pemimpin mencoba mempengaruhi kinerja karyawannya.

Menurut Rivai (dalam Arifin, 2018:443), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan karakteristik yang telah digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai suatu tujuan organisasi, memakai strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin. Oleh karena itu gaya kepemimpinan adalah suatu kumpulan karakteristik yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan supaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hidayat (2018:143) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dapat dimaksimalkan. Serta motivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seseorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Dari beberapa teori yang diatas dapat disimpulkan bahwa maka gaya kepemimpinan adalah suatu tingkah perilaku seseorang yang memiliki peran kepemimpinan untuk mempengaruhi karyawannya dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi.

b. Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Mattayang (2019: 48), gaya kepemimpinan atau *style of leadership* merupakan cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya atau menjalankan fungsi manajemennya dalam memimpin bawahannya. Adapun gaya – gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis.

Gaya demokratis merupakan suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia bekerja sama untuk dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang sudah dilakukan dimana telah ditentukan bersama- sama antara karyawan dan pimpinan. Gaya ini disebut gaya kepemimpinan yang terpusat pada bawahan, kepemimpinan dengan telah adanya kesederajatan, kepemimpinan partisipatif dan konsultatif. Pemimpin yang sudah berkonsultasi kepada bawahannya dalam merumuskan suatu tindakan yang telah diputuskan bersama.

Adapun ciri – ciri dari suatu gaya kepemimpinan demokratis ini adalah memiliki wawanang pemimpin yang telah mutlak, pemimpin telah bersedia dalam melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan, kebijakan dan keputusan ini dibuat bersama antara bawahan dan pimpinan, komunikasi dapat berlangsung dengan dua arah dimana pemimpin ke bawahan dan begitulah sebaliknya. Pengawasan terhadap sikap, perbuatan, dan tingkah laku kepada bawahan dilakukan dengan sewajarnya, prasangka bisa datang dari bawahan atau juga dari pemimpin, bawahan

memiliki banyak kesempatan dalam menyampaikan suatu saran atau pendapat dan tugas – tugas yang telah diberikan kepada bawahan yang bersifat permintaan dengan menyampingkan sifat instruksi, dan pimpinan akan memperhatikan dalam bertindak dan bersikap untuk menciptakan rasa saling percaya dan saling menghormati.

b. Gaya Kepemimpinan Deligatif.

Gaya kepemimpinan deligatif memiliki ciri – ciri yaitu seorang pemimpin akan jarang dalam memberikan arahan, mengatur keputusan diserahkan kepada bawahan, dan anggota organisasi juga diharapkan bisa menyelesaikan segala sesuatu permasalahannya sendiri. Gaya kepemimpinan deligatif memiliki ciri khas dari perilaku pemimpin dalam melakukan suatu tugasnya dalam memimpin. Sehingga gaya kepemimpinan itu, seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi suatu karakter pribadinya. Gaya kepemimpinan deligatif adalah sebuah gaya kepemimpinan yang sudah dijalankan oleh pimpinan untuk karyawannya yang mempunyai suatu kemampuan, supaya bisa menjalankan aktivitasnya yang untuk sementara waktu tidak bisa dilakukan oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan deligatif sangat cocok dilakukan oleh staff yang memiliki bakat atau motivasi dan kemampuan yang besar.

c. Gaya Kepemimpinan Birokratis.

Gaya kepemimpinan birokratis ini dinyatakan bahwa “ Memimpin berdasarkan adanya peraturan”. Perilaku pemimpin yang diberikan tanggung jawab dengan adanya keketatan pelaksanaan suatu prosedur yang

dimana berlaku untuk seorang pemimpin dan bawahannya. Pemimpin yang birokratis, dengan secara umum akan memberikan segala keputusan berdasarkan dari aturan yang berlaku dan tidak ada lagi fleksibilitas. Dalam suatu kegiatan tertuju kepada pemimpin dan diberikan sedikit kebebasan pada orang lain dalam dalam memberikan saran atau tindakan. Dengan begitu seorang pemimpin tidak boleh melepaskan diri dari keputusan yang sudah ditetapkan. Ada beberapa ciri gaya kepemimpinan birokratis yaitu seorang pemimpin akan memberikan segala keputusan yang berhubungan dengan seluruh pekerjaan dan juga akan memerintahkan seluruh bawahan untuk melakuakn tugasnya. Seorang pemimpin akan menentukan seluruh standar tentang bagaimana seorang bawahan akan mengerjakan tugasnya, dengan adanya sanksi yang sangat jelas jika seorang bawahan tidak sanggup menjalankan tugas sesuai dengan standar kinerja yang sudah ditentukan.

d. Gaya Kepemimpinan *Laisser Faire*.

Dengan gaya ini akan mendorong suatu kemampuan anggota dalam mengambil keputusan. Kurangnya komunikasi yang telah dilakukan oleh pemimpin dengan bawahan, sehingga gaya tersebut hanya dapat dilakukan jika seorang karyawan mampu memperlihatkan kompetensi dan keyakinan dalam menjalankan suatu tujuan dan sasaran yang cukup tinggi. Dengan gaya kepemimpinan ini, pemimpin hanya menggunakan sedikit dengan kekuasaannya atau memberikan bawahannya untuk melakukan sesuka hatinya.

e. Gaya Kepemimpinan Otoriter/ *Authoritarian*.

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya pemimpin yang telah memberikan segala keputusan dan kebijakan yang telah diambil dari dirinya sendiri dengan secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab akan di pegang oleh pemimpin dengan gaya otoriter tersebut, sedangkan bawahannya cuman akan melaksanakan tugas yang sudah diberikan. Tipe kepemimpinan otoriter ini biasanya dilakukan kepada tugasnya. Maka dengan adanya tugas yang telah diberikan perusahaan atau suatu organisasi, dengan kebijaksanaan dari perusahaan mesti memberikan bagaimana seorang dalam memerintah kepada bawahannya agar supaya mendapatkan kebijaksanaan tersebut yang dapat tercapai dengan baik.

f. Gaya Kepemimpinan Kharismatik.

Gaya Kepemimpinan Kharismatik ini memiliki kelebihan yaitu mampu menarik perhatian banyak orang. Mereka akan tertarik dengan cara berbicaranya yang akan membangkit semangat, biasanya seorang pemimpin dengan memiliki kepribadian seperti ini untuk memicu pada seorang individu supaya menampilkan visi yang kuat untuk meningkatkan kualitas diri. Gaya kepemimpinan ini sangat menyenangkan akan perubahan dan adanya tantangan. Tetapi gaya kepemimpinan ini memiliki kelemahan yaitu tidak bisa memberikan upah yang sudah di sepakati bersama, atau sering mengecewakan orang – orang yang sudah datang karena adanya ketidak konsistenan mereka, dan tidak mau bertanggung jawab.

g. Gaya Kepemimpinan Diplomatis.

Gaya kepemimpinan diplomatis memiliki kelebihan yang terdapat penempatan untuk kepentingan pemimpin saja. Kepemimpinan ini hanya melihat kepribadiannya saja dan memikirkan keuntungan dirinya, gaya kepemimpinan ini tidak pernah melihat atau mendengarkan keluh kesal dari bawahannya. Maka gaya kepemimpinan ini sering kali membuat bawahannya selalu meninggalkan kepemimpinan tersebut.

h. Gaya Kepemimpinan Moralis.

Kelebihan dari gaya kepemimpinan moralis adalah pada umumnya pemimpin yang hangat dan sopan untuk semua karyawan. Mereka memiliki sifat empati yang tinggi terhadap semua permasalahan dari para bawahannya, dan juga memiliki sifat yang sabar, murah hati dan segala bentuk kebijakan yang ada dalam diri pemimpin tersebut. Semua orang akan datang karena kebaikannya terlepas dari semua kekurangannya. Kelemahan dari gaya kepemimpinan moralis ini adalah pemimpin yang tidak bisa mengontrol emosi yang tidak stabil.

i. Gaya Kepemimpinan Administratif.

Gaya kepemimpinan administratif memiliki sifat yang takut mengambil tindakan yang dilakukan untuk menciptakan kreasi baru dan terlalu takut untuk mengambil keputusan yang akan menimbulkan resiko buat mereka.

j. Gaya Kepemimpinan Analitis (*Analytical*).

Gaya kepemimpinan analitis ini biasanya menggunakan keputusan berdasarkan pada suatu tindakan proses analisis. Proses analisis ini

menerapkan cara berfikir logika dari setiap informasi yang didapatkan. Gaya seperti ini akan berorientasi kepada hasil dan akan lebih menekankan pada rencana serta memiliki jangka waktu yang panjang. Kepemimpinan ini sangatlah mengutamakan logika mereka dengan menggunakan beberapa pendekatan yang masuk akal serta kuantitatif.

k. Gaya Kepemimpinan *Entrepreneur*.

Gaya kepemimpinan ini memberikan perhatian pada kekuasaan dan hasil akhir serta kurang mengutamakan kebutuhan akan kerja sama. Gaya kepemimpinan entrepreneur biasanya akan pesaing dan akan menargetkan standart yang tinggi.

l. Gaya Kepemimpinan *Visioner*.

Gaya kepemimpinan visioner adalah pola pikir kepemimpinan untuk menunjukkan supaya bisa memberikan para kerja dan usaha yang dijalankan secara bersama – sama oleh para anggota perusahaan dengan cara memberikan arahan dan motivasi pada suatu kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan dengan visi yang sama.

m. Gaya Kepemimpinan Situasional.

Teori kepemimpinan situasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang akan didapat pada seorang pemimpin yang berbeda - beda, tergantung pada tingkat kesiapan para pengikutnya. Teori kepemimpinan ini tidak adanya gaya kepemimpinan yang baik. Maka kepemimpinan situasional ini akan bertumpu pada kedua konsep yang fundamental adalah tingkat

kesiapan/kematangan individu atau juga kelompok sebagai pengikut dan gaya kepemimpinan

n. Gaya kepemimpinan *militeristik*.

Gaya kepemimpinan militeristik ini tidak jauh beda dengan kepemimpinan otoriter yang merupakan tipe pimpinan yang senantiasa bertindak keras terhadap para anggota kelompoknya. Dari sifat kepemimpinan ini lebih banyak menggunakan sistem perintah, keras, dan juga sangat otoriter, kaku dan seringkali kurang bijaksana. Kepemimpinan ini menuntut adanya sebuah kedisiplinan yang keras dari para bawahan dan juga kegiatan yang berlebihan seperti upacara – upacara ritual dan tanda - tanda kebesaran yang berlebihan, dan tidak menerima saran, usul, dan juga kritikan dari bawahannya.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.

Faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut *Reitz* (dalam Rahayu dkk, 2017:2), antara lain:

- 1) Kepribadian Pemimpin : gaya kepemimpinan ini dapat mempengaruhi pengalaman masa lalu seorang pemimpin, latar belakang pendidikan, dan harapan pemimpin.
- 2) Perilaku Atasan : harapan dan perilaku atasan dapat menjadi acuan bagi seseorang untuk menentukan gaya kepemimpinan yang akan digunakan oleh pemimpin.
- 3) Perilaku Bawahan : kinerja karyawan dapat mempengaruhi efektivitas dan gaya kepemimpinan atasan. Selain itu, pengalaman dan latar

belakang pendidikan juga dapat mempengaruhi suatu jenis kepemimpinan yang akan digunakan.

- 4) Harapan Dan Perilaku Rekan Kerja : saran dan pendapat juga perlu diberikan oleh rekan kerja yang dapat menentukan efektivitas seorang atasan dan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang akan digunakan.
- 5) Persyaratan Tugas : tuntutan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada bawahan yang akan menentukan gaya kepemimpinan atasan.
- 6) Iklim dan Kebijakan Organisasi : iklim dan kebijakan organisasi berpengaruh juga terhadap harapan dan perilaku untuk seluruh anggota organisasi tersebut yang dimana pada akhirnya akan menentukan gaya kepemimpinan atasan.

d. Indikator – Indikator Gaya Kepemimpinan.

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (dalam Setiawan, 2019:25), menyatakan sebagai berikut :

a) Kemampuan Pengambilan Keputusan.

Pengambilan keputusan merupakan suatu proses sistematis dari sifat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang paling tepat berdasarkan perhitungannya.

b) Kemampuan Motivasi.

Kemampuan motivasi yaitu motivasi yang membuat seorang anggota organisasi mau mengerahkan kemampuannya atau keahliannya dan keterampilannya, juga tenaga dan waktunya untuk melaksanakan

berbagai kegiatan yang telah menjadi tanggung jawabnya dan untuk menyelesaikan kewajibannya, dalam mewujudkan tujuan serta sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

c) Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan komunikasi adalah suatu kesanggupan seorang untuk menyampaikan informasi, ide juga gagasan kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan bertujuan untuk dapat dipahami dengan baik oleh orang lain.

d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membuat orang lain menuruti kehendak mereka yang melalui penggunaan kekuasaan pribadi atau posisi secara efektif untuk kepentingan perusahaan untuk jangka waktu yang panjang. Hal ini termasuk untuk memberitahu kepada orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang berkisar dari tegas hingga menuntut dan bahkan mengancam. Tujuannya yaitu untuk menyelesaikan tugas dengan benar.

e) Tanggung Jawab Seorang Pemimpin.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab itu dapat diartikan sebagai kewajiban yang menanggung segala sesuatu masalah yang telah terdapat pada organisasi.

f) Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Mengontrol emosi sangatlah penting untuk kesuksesan dalam hidup kita. Semakin baik kemampuan yang kita miliki dalam mengendalikan emosi, semakin mudahlah kita untuk dalam mencapai kebahagiaan.

e. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Harun Samsuddin (2021:15) bahwa gaya kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena prestasi atau kinerja karyawan adalah suatu dampak atau hasil dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pimpinan dari suatu organisasi atau perusahaan yang dipimpin. Suatu perusahaan yang berhasil mencapai tujuannya dan mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya yang akan sangat tergantung pada para pemimpinnya.

2.1.3 Lingkungan Kerja.

a. Pengertian Lingkungan Kerja.

According to Tran (2020:49) the work environment is the physical and social work environment which includes physical conditions, space, place, equipment, work, type of work, superiors, co-workers, subordinates, people outside the company, company culture, policies and regulations. from the company.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan manajemen (Krisnaldy *et al.*, 2019:164). Meskipun lingkungan kerja tidak langsung melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja ini mempunyai pengaruh yang langsung terhadap karyawan yang

melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa dapat menurunkan semangat kerja karyawan (Nabawi, 2020:173). Lingkungan kerja adalah suatu faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya suatu tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga bisa dapat meningkatkan produktivitas suatu perusahaan yang bersangkutan (Sofyan, 2013 : 19). Menurut Nabawi , (2020:173), lingkungan kerja yang menyenangkan bagi seorang karyawan akan dapat menimbulkan rasa senang dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah. Jika lingkungan kerja yang tidak dapat dipenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan rasa kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja karyawan yang akhirnya seorang karyawan tidak bisa melaksanakan tugas – tugasnya secara efektif dan efisien.

Menurut Isyandi (dalam Pranitasari, 2018:21), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya untuk dalam menjalankan tugas seperti kebersihan ruangan kerja, penerangan, ventilasi, dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Yang dimana lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja untuk membantu para karyawan menyelesaikan tugas pekerjaan mereka, dan juga untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam instansi/ perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2018:26) lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, penyaluran, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja tersebut.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada pada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas – tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan (Sofyan, 2013:20). Menurut Nabawi (2020:174) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang diberikan, lingkungan kerja sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, dan peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan definisi diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kumpulan atau kondisi yang dimana para karyawan bekerja, baik menyangkut aspek fisik, maupun juga yang menyangkut aspek sosial yang dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

b. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017 : 26) Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

1. Penerapan pencahayaan di tempat kerja.

Penerapan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Temperatur ditempat kerja.

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3. Kelembaban ditempat kerja.

Kelembaban merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama – sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut, akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan ditempat kerja.

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

6. Getaran mekanis ditempat kerja.

Getaran mekanis yaitu getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau – bauan ditempat kerja.

Adanya bau – bauan sekitas tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau – bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna ditempat kerja.

Menata ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik – baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi ditempat kerja.

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2017:27) Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah :

1. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerja sama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara kelompok yang ada.

c. Indikator – Indikator Lingkungan Kerja.

Sadarmayanti dalam *Yeane Koyongian* (2020:56) mengatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan situasi secara fisik yang memberikan dampak terhadap karyawan dalam berkinerja. Lingkungan kerja secara fisik sendiri dibagi menjadi dua yaitu :

- Lingkungan fisik secara khusus, memiliki korelasi langsung yang terhadap karyawan ketika bekerja. Hal ini seperti kursi, meja, alat lainnya yang selalu digunakan karyawan.
- Lingkungan fisik secara umum dan memiliki pengaruh secara baik maupun buruk ketika karyawan bekerja. Lingkungan fisik secara umum ini yang dikatakan sebagai suhu ruangan, tingkat penerangan, ruangan, desain ruangan, dan lain-lainnya.

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik.

Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi dimana hubungan secara tak kasat mata dengan pekerjaan karyawan. Hal ini dapat berupa seperti

relasi yang dibangun antar karyawan dengan karyawan. Lingkungan ini memiliki dampak yang cukup besar dengan kinerja karyawan.

Menurut Sedaramayanti (2018:28) menyatakan bahwa indikator – indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penepatan / cahaya di tempat kerja.
2. Temperatur ditempat kerja.
3. Kelembapan di tempat kerja.
4. Sirkulasi udara ditempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja.
6. Getaran mekanis ditempat kerja.
7. Bau tidak sedap ditempat kerja.
8. Tata warna ditempat kerja.
9. Dekorasi di tempat kerja.
10. Musik di tempat kerja.
11. Keamanan di tempat kerja.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Nitisemito (2020:20) menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat berperan penting dalam suatu dorongan kepada karyawannya agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat

meningkatkan kinerja karyawannya yang optimal. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai maka akan dapat menurunkan motivasi kinerja karyawan.

2.1.3 Kinerja Karyawan.

a. Pengertian Kinerja Karyawan.

Kinerja adalah suatu kegiatan/ proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh suatu hasil yang diharapkan. Kinerja dapat mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu atau karyawan dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (dalam Adlan Fadillah, 2023:20) kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (dalam Nunu Nurjaya (2021:64)) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian suatu tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Wijonarko *et al* (2022:388), kinerja adalah suatu hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu maupun kelompok dalam tugas dan tanggung jawab dalam rangka untuk mewujudkan tujuan organisasi pada waktu tertentu secara legal.

Menurut Jayanti & Syamsir (2018:35) kinerja merupakan suatu kegiatan untuk menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan

hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut (Pribadi,2022) menyatakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai moral dan etika.

Dari beberapa teori diatas, peneliti dapat menyimpulkan maka kinerja adalah suatu hasil pencapaian seseorang maupun sekelompok orang untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

b. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.

Menurut Zainal dalam (Triyas Agustin (2020: 3) Tujuan melakukan penilaian kinerja karyawan untuk suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan yaitu :

- 1) Menejer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang akan digunakan untuk keputusan di bidang SDM dimasa yang akan datang.
- 2) Manejer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawan.

c. Karakteristik Kinerja Karyawan.

Karakteristik seseorang yang mempunyai kinerja tinggi menurut *Cai et al* (2018:9) :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil keputusan dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realitis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Manfaatkan umpan balik (feed back) yang kontrol dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan yang telah diprogramkan.

d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Menurut Nabawi (2020:172) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor individu

Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologis.

Faktor – faktor psikologis terdiri dari beberapa yaitu , persepsi, peran, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi.

Faktor organisasi meliputi, struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Menurut Harun Samsuddin (dalam Dadang (2021:70) Kinerja Karyawan dipengaruhi dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Ada dua dimensi kinerja karyawan yaitu :

a. Kualitas.

Kualitas adalah suatu tingkat baik atau buruknya suatu pekerjaan yang diterima bagi seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.

b. Kuantitas.

Kuantitas adalah besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam pencapaian target atau hasil kerja atas pekerjaan yang baru.

e. Indikator Kinerja Karyawan.

Menurut Sabuhari *et al* (2020:1175), indikator – indikator yang mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam yaitu :

1. Kualitas kerja.

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

2. Kuantitas Kerja.

Dapat dilihat dari jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti, jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

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

4. Efektivitas.

Dapat diukur dari tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

5. Kemandirian.

Dapat dilihat dari tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

6. Komitmen kerja.

Dapat dilihat dari suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

f. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Artinya yang apabila pemimpin dalam suatu perusahaan yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik juga mampu merangsang semangat atau motivasi kerja karyawan dan didukung dengan lingkungan kerja yang baik pula maka akan menghasilkan

kinerja karyawan yang optimal. Menurut Hanipah dan H. Dadang suparman (2021:71).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah suatu sumber yang dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian. Adapun penelitian terdahulu dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

| No | Nama dan Tahun penelitian | Judul | Hasil Penelitian |
|----|------------------------------------|--|--|
| 1. | Sigit Subiantoro 2023 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, lingkungan Kerja Non Fisik, dan Organisasi Terhadap Produktifitas Pemanenan Kelapa Sawit Di Perseroan Terbatas Smart Terbuka | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pemanen di Perseroan Terbatas SMART Terbuka Perkebunan Padang Halaban secara parsial dan simultan |
| 2. | Aris Yuda Pratama , dkk 2022 | pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan di pusat penelitian kelapa sawit unit marihat sumatera utara | Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan sudah sangat baik dengan persentase 86,4% dan kepuasan kerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Usaha Marihat Sumatera Utara juga sangat baik dengan persentase 85,8%. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap |

| No | Nama dan Tahun penelitian | Judul | Hasil Penelitian |
|----|---|---|--|
| 3. | Adlan Fadhillah 2023 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Adira Finance Cabang Makassar | kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Adira Finance Cabang Makassar. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan menunjukkan hasil dengan nilai koefisien determinasi |
| 4. | Angelique Tolu Michael Mamentu Wehelmina Rumawas, 2021 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja di Pegawai Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi | Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 5. | Bhima Aristo Putra, Abdurrahman Sang, Tiara Noviarini, 2022. | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Jati Mekar Kota Bekasi | Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Jatimekar Kota Bekasi, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Jatimekar |

| No | Nama dan Tahun penelitian | Judul | Hasil Penelitian |
|----|--|--|---|
| 6. | Hanipah, H. Dadang Suparman, S.Pdi., SE., M.M STIE PASIM Sukabumi. 2021. | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Perdana Sukabumi. | Kota Bekasi, dan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Jatimekar Kota Bekasi Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan yang diukur dengan 9 indikator, variabel lingkungan kerja diukur dengan 8 indikator, dan variabel kinerja karyawan diukur dengan 5 indikator semua responden menyatakan baik. Berdasarkan hasil analisis korelasi, bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $r = 0,697$, yang artinya bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat atau hubungannya bersifat searah. Hasil analisis korelasi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai $r = 0,662$, artinya hubungan kedua variabel tersebut kuat dan hubungannya bersifat searah. |

Sumber :Sigit (2023), Aris (2022), Adlan (2023), Angel(2021), Bhima(2022), Hanipah (2021), Diolah Peneliti.

2.3 Kerangka Konseptual.

kerangka konseptual bertujuan agar supaya penelitian dapat terarah secara sistematis dalam suatu alur metode penelitian yang baik, sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan yang akan dicapai.

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya kepemimpinan disebut dengan istilah *leadership style*, ialah cara pemimpin dalam melakukan fungsi *leadership* melalui serangkaian kemampuan dan tindakan yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda – beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu.

Menurut Aris Yuda Pratama (2022) hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di pusat penelitian kelapa sawit unit marihat Sumatera utara.

Menurut Thoha (2020:42) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kinerja karyawan mampu menghasilkan dampak baik dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dari suatu organisasi atau perusahaan, dengan mempergunakan gaya kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja di perusahaan membutuhkan banyak perhatian dari manajemen perusahaan. Walaupun lingkungan kerja tidak mewakili proses

produksi perusahaan, tetapi secara langsung mempengaruhi karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah situasi atau tempat dimana seorang karyawan dapat secara rutin melakukan aktivitas kerjanya.

Menurut Adlan Fadhillah (2023) hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Adira Finance Cabang Makasar.

Menurut Nitisemito (2019 : 20) menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat berperan penting dalam suatu dorongan kepada karyawannya agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawannya yang optimal. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai maka akan dapat menurunkan motivasi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu sesuai dengan penelitian

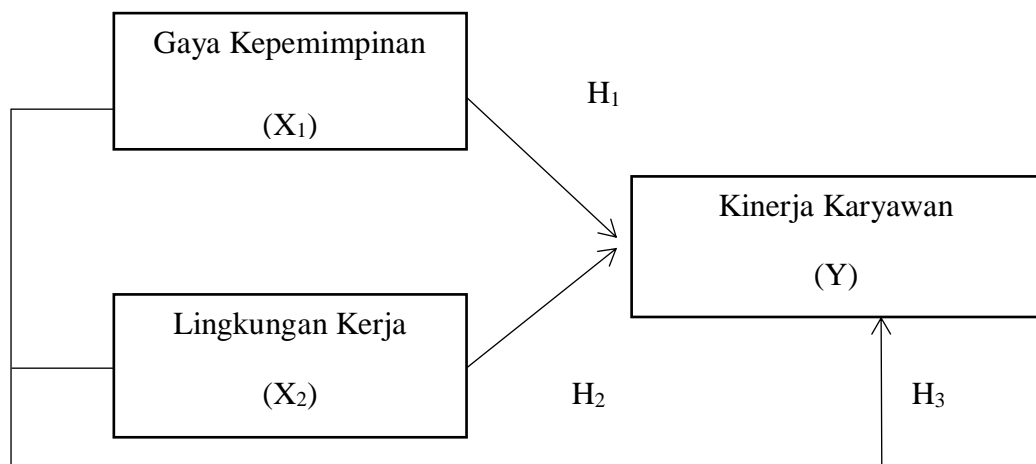
2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Karyawan merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, tanpa adanya karyawan perusahaan akan sulit mencapai tujuan. Peran karyawan yang berpengaruh besar terhadap suatu perusahaan, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dan lingkungan kerja yang tinggi perusahaan telah

mempunyai aset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan termasuk pada pusat penelitian kelapa sawit medan, Karena Menurut Putra Arif Simanjuntak (2020) kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan karyawannya, oleh karena itu kinerja para karyawan mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan perusahaan dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2000:62) Mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengantanggung jawab diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.

Keterangan :

H_1 = Berpengaruh Variabel X_1 terhadap Variabel Y.

H_2 = Berpengaruh Variabel X_2 terhadap Variabel Y.

H_3 = Berpengaruh Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y.

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiono (dalam Lini Rahmadhani, 2022 : 50) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau sub masalah yang diajukan oleh peneliti yang akan dijabarkan dari landasan teori atau kajian teori dan masih harus di ujikan kebenarannya.

Berdasarkan Landasan teori yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disusun hipotes penelitian sebagai berikut :

- Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

- Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.
- Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.