

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal dan mesin tidak sama dengan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Perlakuan terhadap masing-masing sumber daya juga berbeda, khususnya sumber daya manusia atau yang biasa disebut pegawai. Pengembangan kualitas SDM sudah merupakan kebutuhan bagi perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang profesional dan mempunyai visi kedepan sehingga akan dicapai produktivitas yang optimal dan selalu meningkat dari waktu ke waktu. Untuk mendapatkan kualitas SDM yang lebih profesional dan produktif

Pengembangan kualitas SDM sudah merupakan kebutuhan bagi perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang profesional dan mempunyai visi kedepan sehingga akan dicapai produktivitas yang optimal dan selalu meningkat dari waktu ke waktu. Untuk mendapatkan kualitas SDM yang lebih profesional dan produktif.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu organisasi, tanpa peran karyawan meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penulis jalanya suatu perusahaan

Keefektifan dan efisiensi pencapaian tujuan strategi organisasi secara signifikan tergantung pada kontribusi sumber daya manusiannya, dengan semakin pentingnya pengetahuan sebagai basis persaingan, pengelolaan sumber daya manusia semakin penting, bahkan keberhasilan pengelolaan manusia akan menjadi faktor kesuksesan organisasi membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan agar dapat menunjang secara maksimum tujuan perusahaan

Keberhasilan atau kegagalan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri, karena faktor untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Apabila produktivitas kerja pegawai tinggi maka yang didapat akan tinggi. Sebaliknya, jika produktivitas pegawai rendah maka yang mereka hasilkan akan rendah.

Menurut Luthans, (2018:145) Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi komitmen organisasi dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, kepribadian yang dimiliki oleh seorang direksi merupakan kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai tanggung jawabnya Bismala et al., (2016:154)

Peranan para pimpinan dalam suatu organisasi sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, berarti dapat dikatakan bahwa efektivitas kepemimpinan yang dijalankan merupakan suatu hal yang sangat didambakan oleh semua pihak yang berkepentingan dalam keberhasilan suatu organisasi. Sebagai seorang pimpinan didalam sebuah perusahaan pimpinan harus memperhatikan karyawannya juga agar kinerja karyawan tetap berjalan optimal, pimpinan juga harus bisa memberikan komitmen yang jelas baik dalam pengambilan keputusan yang dampaknya sangat besar kepada karyawan.

Pemimpin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi orang lain untuk bekerja lebih antusias agar terwujudnya tujuan perusahaan yang dibuat oleh pimpinan dan menciptakan tingginya dalam melaksanakan tugas-tugasnya, pemimpin juga memainkan peran penting dalam keseluruhan kegiatan atau pun upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok Amirullah, (2015:122).

Tinggi rendahnya kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam perusahaan itu sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan dimana pegawai bekerja akan menentukan apakah seorang karyawan merasa nyaman sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga baik metode secara individual maupun kelompok, menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan pegawai ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja dimulai dari metode kerja hingga alat pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada

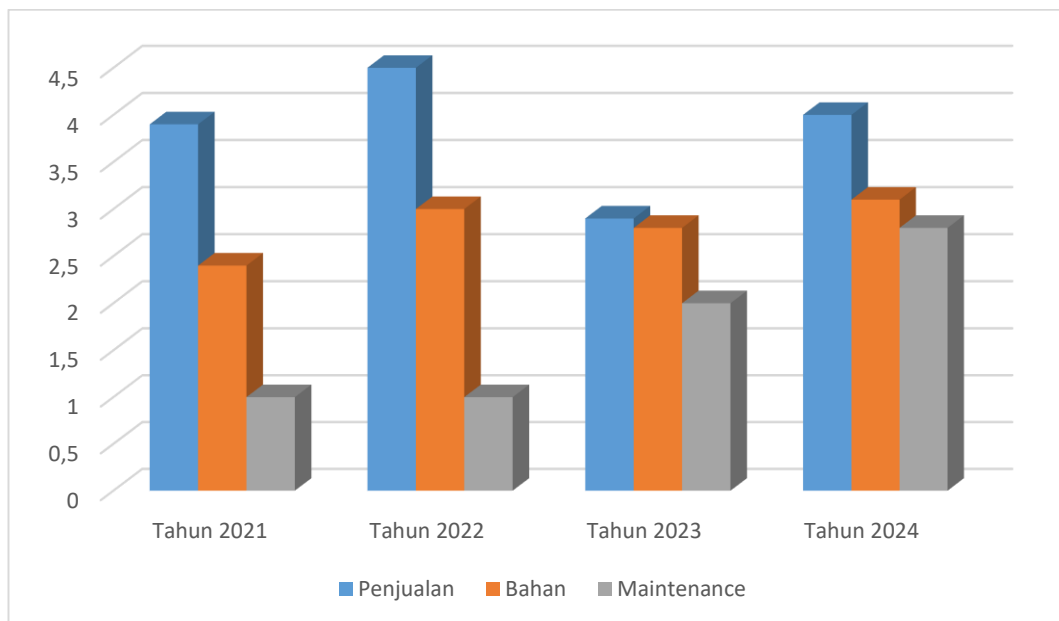
disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif .

PT. Serdang Cemerlang merupakan pabrik kelapa sawit yang menghasilkan minyak sawit seperti turunan CPO seperti High CPO (HCPO) / Minyak CPO Asam Tinggi, Pome Oil/Palm Kernel/Miko dan Caangkang yang beralamat Jl. Paluh Manan. Desa Kota Datar Kec. Hamparan Perak Kab.Deli Serdang Sumatera Utara 20374.

Dalam menjalankan visi dan misi PT. Serdang Cemerlang harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan hasil turunan CPO yang terbaik, untuk mencapai hal tersebut PT. Serdang Cemerlang harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang kompeten dalam menghasilkan kinerja yang optimal, kinerja yang dicapai para karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendahnya.

Untuk melihat hasil dari sumber daya manusia yang di hasilkan di PT. Serdang Cemerlang, peneliti melakukan prasurvei dengan beberapa karyawan PT. Serdang Cemerlang. Dari hasil prasurvei tersebut dapat disimpulkan memiliki hasil yang baik, hanya saja terdapat beberapa kendala atau masalah yang harus di perbaiki terutama di bagian produksi seperi sering terjadinya kerusakan mesin yang

mengakibatkan penghambatan pengolahan buahnya, masalah lainnya sering terdapat kekurangan minyak di steam pengolahan, minimnya teknisi yang di miliki PT. Serdang Cemerlang menjadi hal utama yang mengakibatkan sering terjadinya kerusakan, ketika terjadi kerusakan PT. Serdang Cemerlang harus mendatangkan beberapa teknisi dari luar perusahaan. berikut data rekapitulasi kinerja perusahaan dalam beberapa tahun terakhir



Sumber : PT. Serdang Cemerlang Tahun 2021-2024

Gambar 1.1 **Rekapitulasi Kinerja PT. Serdang Cemerlang Medan**

Dari gambar diatas menunjukkan di setiap tahunnya penjualan minyak CPO dan yang lainnya mengalami kenaikan dan penurunan yang sangat signifikan dalam 4 tahun terakhir, untuk maintenance di tahun 2024 mengalami peningkatan yang cukup signifikan dalam beberapa perbaikan mesin produksi PT. Serdang Cemerlang.

Fenomena lainnya yang ditemukan peneliti ialah masih adanya beberapa karyawan PT. Serdang Cemerlang yang sering terlambat masuk kerja, dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang jauh rumahnya dari PT. Serdang Cemerlang disamping itu sering terjadinya kemacetan di daerah marelان dan hamparan perak kalau sudah pagi yang mengakibatkan terlambat sampai kantor. PT. Serdang Cemerlang memberikan tindakan tegas untuk melatih kedisiplinan para karyawannya, apabila terlambat sampai tiga kali dalam sebulan maka PT. serdang Cemerlang memberikan sanksi pemotongan gaji.

Fenomena lainnya yang ditemukan peneliti ialah masih kurangnya ketegasan pimpinan kepada karyawan yang dilapangan soal kebersihan, yang terlihat tumpukan cangkang yang berserakan tidak sesuai dengan tempat yang sudah di tentukan serta jangkos yang berserakan, hingga para kuli bongkar bebas membuang sampah puntung rokok yang menyebabkan lingkungan kerja kotor dengan puntung rokok.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini menurut Siagian & Khair, (2018) kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki peran hubungan yang saling berkaitan terhadap kinerja karyawan. Dimana kepemimpinan yang bertanggung jawab serta memilik sifat yang harmonis akan menimbulkan kinerja karyawan yang lebih optimal karena para karyawan merasa di hargai. Sedangkan menurut Hasibuan & Bahri, (2018) kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik sesuai SOP yang ditentukan di dukung oleh kepemimpinan yang bijaksana dalam pengambilan keputusan dan menurut Andriany, (2019) lingkungan kerja yang optimal, bersih dan nyaman karena adanya kepedulian para

pimpinan untuk memberikan fasilitas yang baik kepada para karyawan dengan tujuan untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Serdang Cemerlang.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sering terjadinya kerusakan dan kebocoran di mesin pengolahan yang mengakibatkan keterlambatan dalam pengolahan buah serta minyak di bagian steam sering kekurangan.
2. Minimnya teknisi di PT. Serdang Cemerlang yang mengakibatkan keterlambatan perbaikan dalam kerusakan mesin.
3. Masih adanya karyawan yang sering terlambat masuk dikarenakan sering terkena macet dan rumah jauh dari lokasi PT. Serdang Cemerlang.
4. Masih kurangnya ketegasan pimpinan kepada karyawan yang dilapangan soal kebersihan, yang terlihat tumpukan cangkang yang berserakan tidak sesuai dengan tempat yang sudah di tentukan

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, banyak faktor yang berpengaruh pada variabel kinerja karyawan pada PT. Serdang Cemerlang sehingga dalam penelitian ini peneliti membatasi kepada variabel *independen*.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, maka permasalahan yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Serdang Cemerlang
- 2) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Serdang Cemerlang
- 3) Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Serdang Cemerlang

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Serdang Cemerlang.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Serdang Cemerlang.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Serdang Cemerlang.

1.6. Manfaat penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah penulis dapat memberikan masukan ilmu pengetahuan serta pengembangan teori bagi dunia akademisi khususnya dalam bidang MSDM, khususnya mengenai kinerja pegawai pada perguruan tinggi dapat mendidik dan mendiskusikan mengenai pentingnya sumber daya manusia dalam pola pendidikan bagi para mahasiswa sebagai auditor di masa yang akan datang.

2) Manfaat Praktis

- a) Bagi Perusahaan adalah agar manajemen dapat mengetahui sejauh mana efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia pada PT. Serdang Cemerlang serta mendapatkan masukan mengenai hal-hal apa saja yang masih harus lebih diperhatikan perusahaan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang selanjutnya dapat digunakan untuk memperbaiki kinerjanya di masa yang akan datang.
- b) Bagi Penulis adalah agar penulis dapat memberikan masukan dan dapat membandingkan teori dengan keadaan yang sebenarnya dan untuk menambah dan memperdalam wawasan tentang ilmu manajemen pada fungsi sumber daya manusia yang telah diperoleh selama kuliah.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki, kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya Marnis, (2017:88)

Menurut Luthans, (2018:133) kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu seperti kesediaan atau ketrampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan.

Kinerja (*performance appraisal*) merupakan sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Afandi, (2016:161).

Menurut Mangkunegara, (2017:122) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan, (2016:117) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Setiap perusahaan baik perusahaan industry maupun non industry pasti menginginkan agar perusahaanya dapat terus bersaing, hal ini tentu saja didukung oleh peningkatan kinerja seluruh karyawan, peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaanya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan oleh peruhaaan Faustyna, (2017:154).

Kinerja karyawan memiliki 4 kriteria didalam sebuah perusahaan malam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang berikaan sebagai berikut :

1. Ciri-ciri karyawan yang di nilai seperti sikap, penampilan dan inisiatif merupakan dasar untul evaluasi.
2. Perilaku seseorang yang terkait dengan tugas atau kompetensi,terdiri dari pengetahuan,keterampilan,sifat dan prilaku dan berhubungan dengan keterampilan interpersonal.
3. Pencapaian tujuan sebagai suatu hal yang berarti, hasil pencapaian tujuan akan menjadi faktor yang tepat untuk di bandingkan dengan standar
4. Peningkatan potensi, mengevaluasi kinerja karyawan, kriteria di fokuskan pada masa lalu ,masa sekarang dibandingkan dengan standar Arianty et al.,(2016:154).

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2.1.1.2. Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Menurut Sutrisno, (2018:271) terdapat beberapa tujuan kinerja yang dapat dibagi menjadi dua diantaranya ialah :

1) Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan tarings dekskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, terminasi dan kompensasi.

2) Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

Menurut Utaminingsih, (2016:52)Terdapat beberapa hal tujuan kinerja didalam sebuah perusahaan yaitu sebagai berikut :

1) Menganalisa kemampuan karyawan secara individual dalam menjalankan tugas yang sudah ditentukan.

2) Menyusun sasaran di masa mendatang.

- 3) Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
- 4) Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
- 5) Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan dalam menjalankan operasi perusahaan.
- 6) Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
- 7) Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan, dan meningkatkan kualitas karyawan.
- 8) Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja di dalam organisasi. Hal tersebut jika dilaksanakan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan
- 9) Untuk menghindari overlapping pada pemberian tugas/program/kegiatan dalam organisasi.

Menurut Robbins, (2018:155) manfaat kinerja karyawan yang optimal didalam sebuah perusahaan ialah :

- 1) Memberikan informasi mengenai hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
- 2) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya *feedback/reward* bagi karyawan yang berprestasi.
- 3) Menghargai setiap kontribusi, menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan.

2.1.1.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir, (2019:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan ialah :

- 1) Ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan baik dari segi pengalaman dan kecerdasan
- 2) Desain pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, baik dari waktu jam bekerja serta posisi yang diberikan.
- 3) Kepribadian

Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik akan lebih mudah menyelesaikan dan menerima tanggung jawab yang akan diberikan.

- 4) Motivasi Kerja

Tingkatan motivasi yang diterima karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik, motivasi dapat berupa dukungan finansial dan non finansial.

- 5) Kepemimpinan yang optimal didalam sebuah perusahaan akan menjalani hubungan yang baik anatar pimpinan dan bawahan, dimana pimpinan yang harmonis dan terbuka ke bawahan akan secara tidak langsung mendukung dan memotivasi karyawan agar menghasilkan kinerja yang optimal.
- 6) Lingkungan, lingkungan kerja yang nyaman dan bersih sangat mempengaruhi tingkat kualitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang sudah ditentukan.

Menurut Utaminingsih, (2016:66) menjelaskan “faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari 2 faktor”, antara lain:

- 1) Faktor Internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan

tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

- 2) Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

2.1.1.4. Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja. Menurut Mangkunegara, (2017:167) menyatakan diantaranya sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan untuk menghasilkan visi dan misi perusahaan berjalan dengan baik.

- 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

- 3) Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

- 4) Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerja sama.

Sedangkan menurut Sutrisno, (2018:133) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 4 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2) Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

3) Waktu Kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

4) Kemandirian

Kemandirian dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang akan diberikan.

5) Sikap

Perilaku dan tindakan yang dilakukan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan.

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mencapai suatu tujuan dalam situasi tertentu". Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur seperti pimpinan,

kelompok yang dipimpin, sasaran, aktivitas, interaksi dan kekuatan Luthans, (2018:90).

Menurut Kamal, (2015) Kepemimpinan dapat diartikan proses mempengaruhi dan mengarahkan para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada karyawan, pemimpin harus berperan sebagai organisator kelompoknya untuk mencapai tujuan perusahaan dalam keadaan baik untuk terus meningkatkan kualitas perusahaan lebih jauh lagi.

Definisi kepemimpinan tersebut mencakup tiga elemen yaitu diantaranya sebagai berikut:

- a) Kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (*relational concept*). Kepemimpinan hanya ada dalam proses relasi dengan orang lain (para pengikut). Apabila tidak ada pengikut, maka tidak ada pemimpin. Tersirat dalam definisi ini adalah premis bahwa para pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan berrelasi dengan para pengikut mereka.
- b) Kepemimpinan merupakan suatu proses. Agar bisa memimpin, pemimpin harus melakukan sesuatu. kepemimpinan lebih dari sekedar menduduki suatu otoritas. Kendati posisi otoritas yang diformalkan mungkin sangat mendorong proses kepemimpinan, namun sekedar menduduki posisi itu tidak menandai seseorang untuk menjadi pemimpin.
- c) Kepemimpinan harus membujuk orang-orang lain untuk mengambil tindakan. Pemimpin membujuk pengikutnya melalui berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi, dan

mengkomunikasikan visi. Tidak mungkin diwujudkan pemimpin tanpa adanya interaksi sosial yang baik dengan para pengikutnya. Sehingga, mereka akan bekerja sama layaknya sebuah tim yang solid guna mewujudkan impian bersama. Seorang pemimpin atau manajer adalah bagian dari perusahaan atau organisasi dan tidak bisa dipisahkan dari mereka Sinambela, (2018:156)

Dalam sistem manajemen Menurut Amirullah, (2015:142), fungsi pemimpin terdiri dari beberapa aktivitas, sebagai berikut :

- a) Memotivasi, meliputi tugas-tugas memberikan inspirasi, mendorong dan mendesak orang untuk mengambil tindakan yang diperlukan.
- b) Berkomunikasi, meliputi tugas-tugas untuk menciptakan saling pengertian sehingga orang-orang dapat bertindak secara efektif.
- c) Mengambil keputusan, meliputi tugas-tugas untuk memperoleh kesimpulan dan pertimbangan yang diperlukan agar orang dapat bertindak.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan tujuannya, tidak hanya dipengaruhi oleh prosedur, peraturan, standar operasi, sumber daya manusia atau infrastruktur yang dimiliki oleh perusahaan. Namun, model kepemimpinan yang dijalankan seorang pemimpin juga akan menentukan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berapa banyak perusahaan yang bangkit, setelah memiliki manajemen kepemimpinan yang handal, dan berapa banyak perusahaan yang tumbang, karena ditinggalkan oleh seorang pemimpin Pramono, (2019:265).

Dari beberapa pengertian diatas menunjukkan pemimpin merupakan seorang yang memiliki satu program yang berprilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu dalam mencapai suatu tujuan untuk menggerakkan orang lain dengan membimbing, mempengaruhi

orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan, Tidak mungkin diwujudkan pemimpin tanpa adanya interaksi sosial yang baik dengan para pengikutnya. Sehingga, mereka akan bekerja sama layaknya sebuah tim yang solid guna mewujudkan impian bersama.

2.1.2.2. Tujuan Dan Manfaat Kepemimpin

Terdapat empat tujuan pemimpin yaitu :

- 1) Sebagai Pengusaha (*Entrepreneurial*). Pemimpin harus mampu memprakarsai pengembangan proyek dan menyusun sumber daya yang diperlukan. Oleh karena itu pemimpin harus memiliki sikap proaktif.
- 2) Sebagai Penghalau Gangguan (*Disturbance Handler*). Pemimpin sebagai penghalau gangguan harus bersikap reaktif terhadap masalah dan tekanan situasi.
- 3) Sebagai Pembagi Sumber Dana (*Resource Allocator*). Disini pemimpin harus dapat memutuskan kemana saja sumber dana akan didistribusikan ke bagianbagian dari organisasinya. Sumber dana ini mencakup uang, waktu, perbekalan, tenaga.
- 4) Sebagai Pelaku Negosiasi (*Negotiator*). Seorang pemimpin harus mampu melakukan negosiasi pada setiap tingkatan, baik dengan bawahan, atasan maupun pihak luar Mangkunegara, (2017:161)

Menurut Khair, (2017:141) tujuan kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya untuk bekerja sebaik mungkin, dengan memiliki semangat yang tinggi, dan memotivasi yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi.

Manfaat kepemimpinan terdiri dari :

- 1) Manfaat Instruktif ini menempatkan pemimpin sebagai pengambil keputusan dan pemberi tugas terhadap para bawahannya. Sementara itu, para bawahan bertugas untuk menjalankan segala instruksi yang diperintahkan oleh para pemimpin.
- 2) Manfaat Konsultatif sifatnya dua arah. Bawahan dapat berkonsultasi pada pemimpin untuk mencari jalan terbaik dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin diharapkan cukup bijak dan punya pengetahuan terkait hal yang sedang dikerjakan supaya bisa mengarahkan bawahannya dengan baik.
- 3) Manfaat Partisipasi pemimpin mampu mengaktifkan partisipasi para pesertanya sehingga mereka juga turut berpartisipasi dan berinisiatif dalam suatu proyek. Para bawahan tidak hanya sekadar menjalankan perintah saja Timotius, (2016:67).

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Beberapa faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan diantaranya adalah :

- 1) Keahlian pimpinan dalam mengorganisir dan menggerakkan bawahan secara bijaksana, tepat dan bertanggung jawab.
- 2) Mempunyai kepandaian dalam menghadapi bawahan dan mampu membuat bawahan merasa betah, dalam pekerjaannya.
- 3) Mempunyai kecerdasan yang cukup tinggi untuk memikirkan dan mencari cara-cara pemecahan setiap persoalan yang timbul didalam perusahaan.
- 4) Kemampuan bertindak secara mandiri Amirullah, (2015:88).

Menurut Khair, (2017:155) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

- 1) kepribadian (*personality*)
- 2) harapan dan perilaku atasan
- 3) karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan
- 4) kebutuhan tugas
- 5) iklim dan kebijakan organisasi.

Beberapa faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan diantaranya adalah :

1) Faktor Kemampuan Personal

Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar.

2) Faktor Jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

3) Faktor Situasi dan Kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena

anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiusitas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spiritual adalah hal yang sangat signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilah dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak (Pramono, 2019)

2.1.2.4. Indikator-Indikator Kepemimpinan

Menurut Bismala et al., (2016:111) terdapat beberapa indikator-indikator kepemimpinan dalam sebuah perusahaan diantaranya sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan yang luas dapat mempengaruhi tingkat pengambilan keputusan dalam mengevaluasi kinerja.
- 2) Daya ingat yang kuat memiliki peran penting dalam memberikan solusi dalam menghadapi permasalahan internal dan eksternal.
- 3) Sifat inkuisitif
- 4) Rasa tepat waktu dan ketegasan.
- 5) Kemampuan dalam menentukan keputusan.

Ada beberapa indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut :

- 1) Memiliki akuntabilitas tinggi untuk perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti ide inovatif.
- 2) Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan sumber daya manusia dan mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional Muis, et . al, (2018:144).

Menurut Sutrisno, (2018:130) terdapat beberapa indikator kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Iklim saling mempercayai dalam lingkungan kerja
- 2) Memberi aspirasi kepada ide bawahan dalam menyelesaikan masalah yang ada di lapangan.
- 3) Memikirkan keadaan para bawahan
- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja di lingkungan perusahaan
- 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Beberapa indikasi lingkungan kerja, yaitu: tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan, pencahayaan dan kebersihan Hasibuan & Syaiful, (2018:133).

Lingkungan kerja situasi yang secara langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak dan kehidupan organisasi karena lingkungan kerja akan selalu mengalami perubahan. Lingkungan kerja juga berarti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Damayanto, (2019:145).

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepada para karyawan, dengan adanya

lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan, lingkungan kerja sebagai sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan organisasi mereka Rahmawanti, (2014).

Lingkungan Kerja dapat terbagi 2 jenis diantaranya lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan. Berikut ini adalah unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik.
 - a) Pencahayaan yang optimal akan mempengaruhi tingkat kinerja yang optimal.
 - b) Kebersihan yang optimal akan memiliki kenyamanan dalam bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab yang sudah di tentukan.
 - c) Sirkulasi udara yang optimal dapat memberikan kesejukan yang optimal dalam bekerja
 - d) Keamanan
 - e) Warna
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik :

- a) Hubungan Atasan dengan Bawahan Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.
- b) Hubungan antar Karyawan Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan / interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya Umar, (2017:178).

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat.

- 1) Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.

- 2) Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
- 3) Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
- 4) Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
- 5) Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas/kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan Damayanto, (2019:76).

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan sesuatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

1) Tata ruang

Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tata ruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.

2) Penerangan

Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai keletihan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan

penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.

3) Warna

Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada di dalam pekerjaan kantor.

4) Pertukaran udara

Tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis.

5) Musik

Menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.

6) Suara

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran Arianty et al., (2016:221).

2.1.3.4 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

1) Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan, pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2) Kebisingan

Kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3) Suhu udara keadaan

Suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5) Pewarnaan pemilihan warna

Ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap.

6) Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan Sutrisno, (2018:161).

Menurut Sedarmayanti, (2017:137). Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengukur bagaimana lingkungan kerja yang baik ,yaitu :

1) Penerangan

Penerangan yang optimal akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

2) Suhu udara

Suhu udara yang nyaman, sejuk akan memberikan rasa senang dalam bekerja.

3) Suara bising

Suara kebisingan memiliki pengaruh yang positif terhadap ketenangan di ruang lingkup kerja.

4) Keamanan kerja

Keamanan di lingkungan kerja sangat mempengaruhi tingkat kewaspadaan karyawan dalam bekerja.

5) Hubungan karyawan

Hubungan yang harmonis sesama karyawan akan lebih mudah menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

2.2. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, maka diperlukan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan, berikut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hasibuan & Bahri, (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	Siagian & Khair, (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Dari hasil penelitian ini menunjukkan variabel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
3	Bahagia et al., (2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan	Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

4	Gustinsia, Ridwan Nurazi, (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bengkulu Cabang Wilayah Curup	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5	Astuti & Iverizkinawati, (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan	Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT. Sarana Agro Nusantara Medan

Sumber : Hasibuan & Bahri, (2018); Siagian & Khair, (2018); Bahagia et al., (2018); Gustinsia, Ridwan Nurazi, (2012); Astuti & Iverizkinawati, (2018)

2.3. Kerangka Berfikir Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Serdang Cemerlang

Pemimpin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja para bawahan dimana pemimpin yang lebih sering bersosialisasi kepada bawahan, secara otomatis akan menimbulkan rasa kepuasan didalam diri karyawan, dimana para karyawan merasa dihargai dan di perhatikan yang mengakibatkan para peningkatan kinerja didalam diri karyawan terhadap perusahaan.

Kepemimpinan dikatakan berhasil apabila para pemimpin mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai.

Sebagai seorang pimpinan, pimpinan harus bisa mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Pimpinan juga harus tampil menjadi teladan didalam perusahaannya untuk mencontohkan perilaku yang baik kepada bawahannya

Berdasarkan hasil penelitian yang terdahulu dilakukan (Siagian & Khair, 2018),(Kamal, 2015),(Andayani & Tirtayasa, 2019) dan (S. M. Hasibuan & Syaiful Bahri, 2018) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Serdang Cemerlang

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman”. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan.

Lingkungan kerja yang positif atau baik akan mempengaruhi tingkat kualitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dimana lingkungan kerja sangat berperan penting dalam operasional perusahaan berjalan dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan

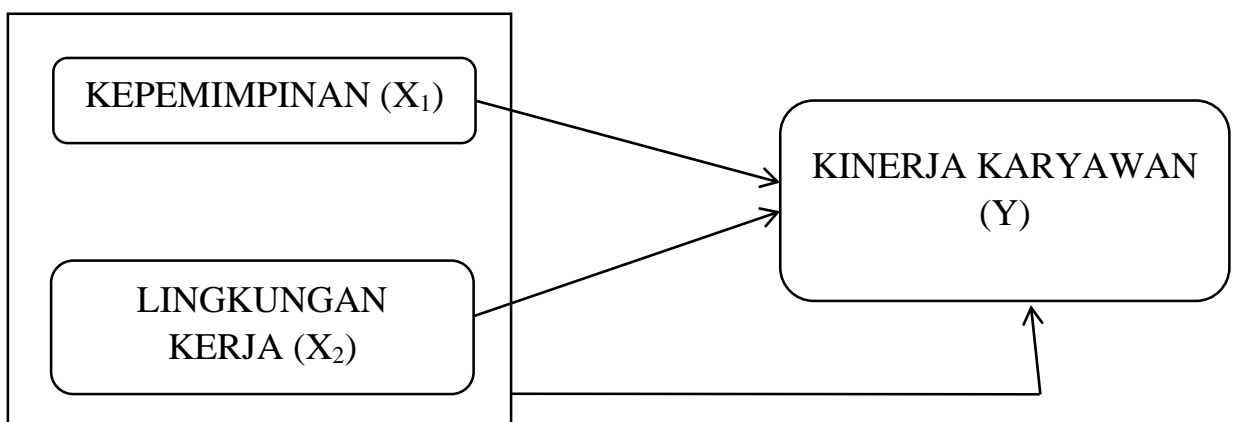
lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Siagian & Khair, 2018),(S. M. Hasibuan & SyaifulBahri, 2018) dan (Rahmawanti et al., 2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serdang Cemerlang

Secara simultan dan keseluruhan kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan, dimana pemimpin yang lebih humoris dan bertanggung jawab lebih di senangi oleh para bawahan yang di dukung oleh lingkungan kerja yang positif, apabila dua hal tersebut sudah berjalan dengan baik secara otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan, kepemimpinan dikatakan berhasil apabila para pemimpin mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula.

Berikut terlampir gambar kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a) H_1 : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Serdang Cemerlang
- b) H_2 : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Serdang Cemerlang
- c) H_3 : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Serdang Cemerlang