

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam mendukung keberhasilan dan pertumbuhan organisasi. Di Indonesia, kualitas SDM masih dianggap rendah jika dibandingkan dengan negara-negara maju bahkan beberapa negara berkembang. Kondisi ini menjadi tantangan serius bagi pemerintah dan sektor swasta untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, serta daya saing tenaga kerja nasional (Sutrisno, 2016). Upaya peningkatan kualitas SDM menjadi keharusan bagi setiap organisasi agar dapat bersaing dalam iklim kerja yang kompetitif.

Dalam dunia organisasi, SDM diposisikan sebagai aset yang sangat bernilai karena memiliki peran langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Setiap individu di dalamnya dituntut untuk bekerja secara optimal agar organisasi mampu bertahan dan berkembang. Oleh karena itu, perusahaan perlu membina dan mengembangkan SDM yang memiliki kompetensi tinggi, dedikasi, serta motivasi kerja yang kuat (Mangkunegara, 2015). Kinerja karyawan menjadi tolok ukur keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Salah satu variabel penting yang memengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan berperan besar dalam membentuk sikap, perilaku, serta semangat kerja karyawan. Seorang pemimpin tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga menjadi inspirasi, pengarah, dan pembimbing dalam mencapai visi organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan

hubungan kerja yang harmonis, memotivasi bawahan, dan mendorong tercapainya tujuan bersama (Hasibuan, 2017). Oleh sebab itu, pola kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi sangat menentukan performa tim kerja di dalamnya.

Di samping itu, faktor fasilitas kerja juga memiliki pengaruh yang tidak kalah penting terhadap kinerja. Fasilitas kerja yang memadai menciptakan kenyamanan dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Menurut Asri (2019), fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Fasilitas yang baik bukan hanya mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas. Tanpa dukungan fasilitas yang cukup, karyawan akan mengalami kesulitan dalam bekerja secara maksimal.

Kinerja merupakan hasil nyata dari pelaksanaan tanggung jawab oleh individu dalam organisasi. Menurut Kasmir (2016:182), kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dilakukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Kinerja tidak hanya dilihat dari output kuantitatif, tetapi juga dari aspek kualitas, kedisiplinan, ketepatan waktu, dan loyalitas kerja. Dengan demikian, kinerja menjadi refleksi dari sinergi antara kemampuan individu dan dukungan lingkungan kerja yang diberikan organisasi.

PT Pelindo Daya Sejahtera (PDS) adalah anak perusahaan dari PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia yang bergerak di bidang penyediaan tenaga kerja alih daya serta perawatan fasilitas. Sebagai bagian dari komitmen PT Pelabuhan Indonesia (Persero), PDS memiliki peran penting dalam mengelola

lebih dari 16.000 tenaga kerja alih daya yang tersebar di berbagai wilayah operasional. Karyawan PDS menempati berbagai posisi seperti tenaga pengamanan, operator alat berat, tenaga kebersihan, customer service, hingga dukungan administrasi. Dengan cakupan kerja yang luas, manajemen SDM yang profesional dan sistematis menjadi kebutuhan utama bagi perusahaan ini (Pelindo, 2022).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara langsung dengan pimpinan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera, diperoleh informasi bahwa secara umum kinerja karyawan telah menunjukkan hasil yang baik. Namun demikian, masih ditemukan beberapa keluhan dari karyawan terkait ketidakpuasan terhadap fasilitas kerja yang tersedia. Karyawan merasa bahwa sarana dan prasarana yang disediakan belum sepenuhnya mendukung aktivitas kerja sehari-hari. Hal ini berdampak pada menurunnya semangat kerja, kelelahan, hingga kebosanan dalam melaksanakan tugas.

Keadaan tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja masih perlu ditingkatkan agar dapat menunjang produktivitas secara maksimal. Ketidakesesuaian antara ekspektasi dan realitas fasilitas di lapangan dapat menghambat pencapaian kinerja yang optimal. Dalam hal ini, peran pemimpin juga dibutuhkan untuk menampung aspirasi karyawan serta memastikan adanya tindak lanjut dari manajemen. Jika kondisi ini terus berlanjut, maka dikhawatirkan akan memengaruhi motivasi dan loyalitas kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan efektivitas kerja dan menciptakan tekanan psikologis pada karyawan.

Dengan mempertimbangkan pentingnya peran gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja dalam memengaruhi kinerja, maka penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam meningkatkan kualitas pengelolaan SDM serta menjadi dasar pengambilan kebijakan yang lebih efektif dan humanis di lingkungan perusahaan.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Rendahnya tingkat kerajinan dan karyawan.
2. Kurangnya Fasilitas Kerja sehingga menghambat pekerjaan.
3. Terdapat adanya kinerja karyawan yang belum optimal.

### **1.3. Batasan Masalah**

Untuk menghindari ruang lingkup permasalahan yang terlalu luas dan untuk memperjelas serta membatasi ruang lingkup permasalahan maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini hanya pada masalah Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera.

## 2. Bagi Perusahaan

Sebagai rujukan untuk melihat aspek apa saja yang menjadikan gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera.

## 3. Bagi Pembaca

Untuk memberikan dan menambah pengetahuan kepada semua pihak yang bermanfaat bagi pembaca

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Uraian Teoritis**

##### **2.1.1. Gaya Kepemimpinan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Gaya kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Azmy, 2021).

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Kepemimpinan merupakan bagian penting disemua level organisasi atau perusahaan. Keberhasilan seorang pemimpin disatu organisasi bukan jaminan keberhasilannya memimpin organisasi lain. Hal ini tergantung dari gaya yang diterapkannya (Insan, 2020).

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan atau keterampilan seorang pemimpin atau atasan untuk secara langsung atau tidak langsung mendorong seseorang atau kelompok untuk melaksanakan kehendaknya. Kepemimpinan mencakup kemampuan mengelola sumber daya sekolah secara efektif untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan (Ramadhanti & Iskandar, 2023).

Dari pengertian pendapat ahli diatas gaya kepemimpinan merujuk pada cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan, memotivasi, dan mengelola anggota tim atau karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya ini mencakup sikap, perilaku, serta teknik yang diterapkan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya, dan dapat bervariasi tergantung pada kepribadian pemimpin, karakteristik tim, serta situasi yang dihadapi.

#### **2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dan lainnya. Gaya kepemimpinan yaitu ciri khas seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Setiana (2022:11) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan aktivitas pimpinan ada beberapa faktor gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Kepribadian (*Personality*), pengalaman masa lalu yang mencakup nilai- nilai, latar belakang dan pengalamannya dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
- f. Harapan dan perilaku rekan

Sedangkan menurut Amirullah (2017:43) mengemukakan faktor-faktor gaya kepemimpinan adalah :

- a. Hubungan pemimpin dan bawahan (*leader member relation*), yaitu kadar hubungan antara pemimpin dengan bawahan merupakan tingkat sejauh mana kelompok tersebut memberi dukungan pemimpinnya.
- b. Struktur tugas dalam arti sampai sejauh mana tugas-tugas yang harus dilaksanakan itu terstruktur atau tidak dan apakah disertai oleh prosedur yang tegas dan jelas atau tidak.
- c. Posisi kewenangan seseorang dalam arti tingkat dari pengaruh seseorang pemimpin pada faktor-faktor wewenang seperti dalam pengangkatan dan pemberhentian karyawan, penegakan disiplin, promosi dan kenaikan gaji.

#### **2.1.1.3. Manfaat Gaya Kepemimpinan**

Manfaat penerapan prinsip dan gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif memberikan sejumlah manfaat bagi organisasi. Gaya kepemimpinan birokrasi dapat menjadi efisien dalam organisasi yang perlu mengikuti aturan regulasi yang ketat. Para pemimpin ini memisahkan pekerjaan dari hubungan individu tim.

Menurut Rumondan (2021:30) mengemukakan manfaat gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Kepemimpinan yang efektif memberi organisasi pendekatan holistik untuk menjalankan urusan manajemen secara koheren
- b. Gaya kepemimpinan yang efektif harus didasarkan pada kriteria objektif, namun metode dapat didefinisikan sesuai dengan keadaan organisasi
- c. Gaya kepemimpinan yang efektif harus mampu memberikan kerangka kerja yang melalui bagian penting dari manajemen diidentifikasi dan ditingkatkan

secara berkala

- d. Kepemimpinan yang efektif harus mampu menawarkan peluang pembandingan dengan orang lain baik didalam maupun diluar sistem organisasi
- e. Kepemimpinan dan manajemen yang efektif menciptakan struktur dan proses serta membangun hubungan yang memungkinkan anggota untuk terlibat sepenuhnya dalam organisasi

Dari uraian mengenai manfaat kepemimpinan diatas maka disimpulkan bahwa seorang pemimpin besar seharusnya terbuka untuk mendengarkan karyawannya dan secara aktif mencoba untuk menemukan solusi tentang bakat karyawannya.

#### **2.1.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Kartono, 2017:27) menjadi seorang pemimpin memang ada beberapa indikator yang harus dipenuhi. Hal ini karena diharapkan dengan terpenuhinya beberapa indikator tersebut dapat membuat kelancaran dalam proses kepemimpinan, Indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan mengambil keputusan
- b. Kemampuan memotivasi
- c. Kemampuan komunikasi
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan
- e. Tanggung jawab
- f. Kemampuan mengendalikan emosional

Menurut Citra dan Fahmi (2019:2019) indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Iklim saling mempercayai

- b. Penghargaan terhadap ide bawahan
- c. Memperhitungkan perasaan bawahan
- d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- e. Perhatian para kesejahteraan bawahan
- f. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional
- g. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya

## **2.1.2. Fasilitas Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang berguna untuk memperlancar dan memberikan kemudahan dalam melakukan suatu pekerjaan. Kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang atau kelompok. Jadi, fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sara dan prasarana yang dapat membantu mempermudah suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan seseorang atau kelompok. Dalam setiap proses kegiatan perkantoran, suatu perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan menunjang kegiatan operasional. Peningkatan produktifitas dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik. Penggunaan fasilitas yang efektif dan efisien akan mampu mempermudah pelaksanaan karyawan.

Runtuuwu (2020), fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga fungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-

orang yang berhubungan dengan organisasi kerja atau perusahaan.

Menurut Menurut Ahmadi (2021), fasilitas kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja yang sangat menunjang pekerjaan karyawan dalam suatu organisasi, oleh karena itu fasilitas kerja memerlukan perhatian khusus. Fasilitas kerja tidak hanya menunjang kinerja karyawan tetapi juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarga karyawan tersebut. Pentingnya penyediaan fasilitas kerja juga diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. 4 tahun 2018.

Harpis (2020) menyatakan bahwa selain fasilitas kerja yang menunjang pekerjaan, ada fasilitas lain yang juga tidak kalah pentingnya seperti tersedianya tempat ibadah, tempat olahraga, balai pengobatan dan lain sebagainya. Pemberian fasilitas merupakan salah satu bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan agar mampu menunjang kinerja.

#### **2.1.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja**

Ada banyak factor pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan, fasilitas kerja karyawan merupakan factor pendukung bagi kelancaran tugas karyawan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi karyawan maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja, dalam setiap perusahaan fasilitas kerja pada umumnya berbeda beda untuk jenisnya dan bentuknya tergantung pada jenis perusahaan tersebut.

Menurut Robbins dalam Baskoro (2019:12) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja, yaitu :

- a. Fasilitas alat kerja merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Dalam bekerja sehari-hari seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja.
- b. Fasilitas kelengkapan kerja merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja.
- c. Fasilitas sosial merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial didalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan.

#### **2.1.2.3. Jenis-Jenis Fasilitas Kerja**

Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi karyawan maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja kepada karyawan. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

Menurut Sofyan dan Putri (2019:53) jenis-jenis fasilitas kerja dibagi menjadi beberapa bagian ini antara lain:

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang

ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).

- d. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- e. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

#### **2.1.2.4. Indikator Fasilitas Kerja**

Indikator fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Sabri dan Susanti (2021), indikator fasilitas kerja antara lain :

- a. Sesuai dengan kebutuhan.
- b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja.
- c. Mudah dalam penggunaan.
- d. Mempercepat proses kerja.
- e. Penempatan ditata dengan benar.

Fasilitas kerja ditinjau dari segi kegunaan terdiri dari tiga golongan yaitu:

- a. Peralatan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lainnya yang memiliki fungsi dan kegunaan lain.
- b. Perlengkapan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. contoh perlengkapan komunikasi, perlengkapan pengolahan data dan furnitur. Untuk menghubungkan pemberian fasilitas dengan finansial perusahaan. Semakin sukses finansial perusahaan, sebaliknya skala pemberian fasilitas disesuaikan dengan kesuksesan secara proposional, dengan anggapan bahwa fasilitas yang disediakan sudah cukup memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan.

### **2.1.3. Kinerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2016:188) kinerja adalah proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi selalu tergantung pada partisipasi kerja karyawan yang mereka miliki. Kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat penting mengingat kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi (Suryani et.al, 2021).

Menurut Rivai (2017:87) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut sesuai

dengan peranannya dalam organisasi. Sementara Sedarmayanti (2014:76) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur dalam periode tertentu.

### **2.1.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

#### **a. Faktor Kemampuan (*ability*)**

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### **b. Faktor Motivasi (*motivation*)**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap

mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

- a. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- c. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Maka dari uraian di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dari teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang karyawan.

#### **2.1.3.4. Indikator Kinerja**

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja dalam penelitian ini maka indikator kinerja menurut Mangkunegara (2014:54), Ia berpendapat untuk mengukur apakah pegawai berkinerja baik pada pekerjaan mereka. Pengukuran kinerja pegawai dapat bervariasi berdasarkan sifat pekerjaan, jenis organisasi dan

sektor organisasi. Secara umum kinerja pegawai diukur dengan:

a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan secara bersamaan sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain : kecepatan, kemampuan

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja menunjukkan kerapian, ketelitian, adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain : kerapian, ketelitian, dan hasil kerja

c. Pelaksanaan tugas

Seberapa baik pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

d. Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

e. Sikap Kerja

Sikap kerja ini menunjukkan bagaimana pegawai bersikap dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaan tentunya akan memperoleh hasil pekerjaan yang maksimal.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah ilmu yang dalam cara berpikir menghasilkan kesimpulan berupa ilmu pengetahuan yang dapat diandalkan, dalam proses berfikir menurut langkah-langkah tertentu yang logis dan didukung oleh fakta empiris.

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian/Kesimpulan
1	Dewi Astuti, (2022)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Provinsi Riau.	Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah.
2	Intan Amalia, Sri Maria, Herlina, Zaenudin T dan Finny Redjeki (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Medika Sarana Bandung.	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi secara parsial pula berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Nurul Jihan Pratiwi, (2019)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.	Hasil uji menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian sekretariat.
4	Shella Oktavia, Yanuar (2022) Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5	Anggi Dinanti Akhiriani, Taufik Risal ,S.T, M.M Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen (EBISMEN) Vol.2, No.1 maret 2023	Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara	Pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap karyawan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
6	Lia Fransisca, M Tony Nawawi (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Perfect Companion Indonesia )	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perfect Companion Indonesia.

*Sumber : Peneliti (2025)*

Dari hasil analisis penellitian diatas dapat disimpulkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial.

## 2.3 Kerangka Konseptual

### 2.3.1 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Untuk mnegetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di dukung dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016 : 170) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. (Gunawan, 2015:158) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Andre Setiawan (2017) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Fasilitas terhadap kinerja karyawan**

Fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan. Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang harus disediakan oleh suatu perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas penunjang. Sabri dan Susanti (2021).

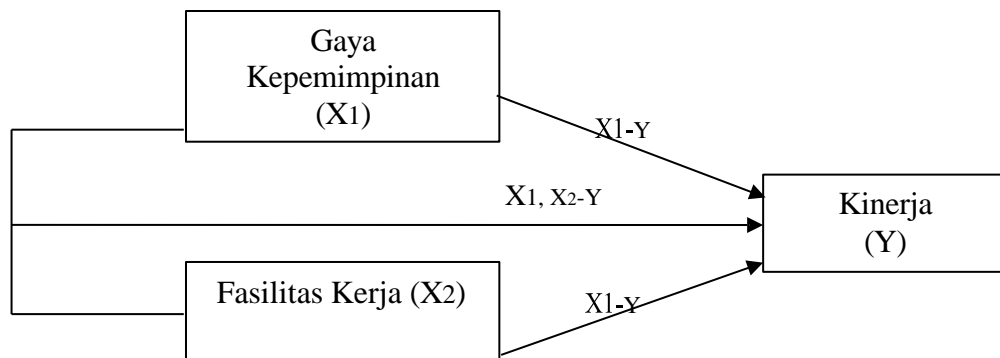
Pada penelitian yang dilakukan oleh Andini Diamtono (2022), menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.3.3 Pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan**

Menurut Siallagan (2016:315), gaya kepemimpinan berdasarkan hasil penelitian dinilai baik. Ada beberapa aspek yang dinilai baik tapi masih ada yang dibawah rata-rata dari indikator lain, yang pertama pada dimensi gaya demokratis dengan indikator pemimpin dalam mensinkronisasikan tujuan organisasi oleh pimpinan kepada karyawannya. Cara mengoptimalkannya pemimpin sebaiknya lebih baik lagi dalam melaksanakan tugasnya agar organisasi dapat berjalan lancar. Pada indikator pemimpin dalam mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan. Cara mengoptimalkannya pemimpin agar meningkatkan kerja sama terhadap karyawan agar dapat mencapai tujuan lebih baik lagi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nasrullah (2019) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan

dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

#### 2.4. Hipotesis

Berdasarkan pada uraian teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual di atas, maka dapat ditarik hipotesis pene

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.
- b. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.
- c. Gaya Kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.