

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era digitalisasi saat ini, setiap perusahaan memiliki kompetitor, maka tenaga kerja yang profesional serta bermutu sebagai sumber daya utama untuk suatu perusahaan. Sumber daya manusia berupa suatu faktor pokok guna menunjang kesuksesan perusahaan, sebab hampir semua aktivitasnya dilaksanakan secara individu. Maka perusahaan harus bisa mengembangkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki pegawai.

Kinerja pegawai merupakan suatu peran dari keahlian dan motivasi. Kinerja berupa sikap yang ditunjukkan tiap individu menjadi sebuah prestasi yang diperoleh pekerja selaras pada peran dalam perusahaan tersebut. Kinerja merupakan penetapan dengan periodik efektivitas organisasi, cakupan kelompok serta pekerjanya memiliki target serta syarat yang sudah ditentukan.

Keberhasilan suatu organisasi baik itu swasta maupun pemerintah sangat tergantung kepada baik atau buruknya kinerja dari organisasi tersebut. Kinerja dari suatu organisasi tergantung kepada kinerja para pegawainya yang merupakan penggerak bagi berjalannya suatu organisasi.

Dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus memiliki kegiatan yang digerakkan oleh seseorang atau sekelompok orang yang

bekerjasama aktif dalam menghasilkan kinerja organisasi yang baik, yang artinya tercapainya tujuan suatu organisasi dikarenakan upaya yang dilakukan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut.

Menurut Rivai (2019 : 32) menyatakan bahwa “kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Kinerja karyawan yang baik, sebenarnya hanya butuh diapresiasi saja. Karena Ketika karyawan merasakan adanya kepuasan dalam pekerjaan mereka, akan memberikan keuntungan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan setia pada perusahaan, melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan ekspresi wajah yang bahagia saat bekerja.

Dari apresiasi terhadap kinerja karyawan, dapat menimbulkan hal-hal yang positif. Misalnya dapat mengurangi tindakan-tindakan yang merugikan seperti datang terlambat, tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan keluhan-keluhan lain dalam bekerja. Dengan begitu, maka karyawan akan menjadi lebih senang dan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan menyelesaikannya dengan hasil yang lebih baik.

Namun sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan tercermin dari sikap dan perilakunya yang cenderung negatif. Karyawan akan menunjukkan ekspresi wajah lesu, jutek, tidak semangat, menunjukkan sikap

malas-malasan dalam bekerja, sering datang terlambat, tidak terjalin kerjasama yang baik antar rekan kerja, bahkan ada yang berpindah ke pekerjaan lain.

Jika muncul sikap-sikap negatif dari karyawan yang merasa tidak puas dengan kinerjanya, maka yang terjadi dilingkungan para pekerja pun tidak memuaskan. Karyawan menjadi jenuh, cepat lelah dan berakhir dengan sungkannya para karyawan lain untuk berinteraksi.

Faktor kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Kepemimpinan berupa fakta umum yang erat kaitannya antar seseorang yang bergabung didalam suatu organisasi serta dapat berperan dalam peraihian tujuan instansi. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dapat mempengaruhi organisasi dan individunya guna tercapainya sasaran. Pemimpin juga harus bisa menentukan arah melalui visi dan misi guna meraih target yang maksimal.

Gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan dan pada akhirnya, kinerja karyawan akan meningkat. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, namun yang terpenting adalah kemampuan berkomunikasi dan teknis yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat, diharapkan perusahaan dapat bersaing dan menghadapi tantangan dimasa depan dengan lebih baik lagi.

Menurut Robbins (2022 : 238) menyatakan bahwa “kepemimpinan merupakan keahlian mempengaruhi kelompok menuju tercapainya tujuan, mengarahkan perilaku anggota untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu”.

Selain itu faktor Kinerja pada suatu instansi dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang baik dapat mendorongnya untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat memperoleh kinerja yang optimal. Namun sebaliknya pegawai yang bekerja pada lingkungan yang tak memadai dapat membuat pegawai merasa jenuh dan cepat lelah sehingga dapat menimbulkan kinerja yang kurang baik. Ruangan yang panas dan berisik juga dapat mengganggu kualitas kerja karyawan, apalagi jika kebersihan diruangan tidak dijaga. Lingkungan kerja sebisa mungkin di jadikan tempat ternyaman, bukan hanya demi nama perusahaan, tetapi demi individual masing-masing karyawan. Lingkungan yang nyaman juga dapat membuat interaksi antara karyawan lain menjadi sangat efisien.

Menurut Subaris (2018:116) lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas.

Demikian halnya dengan PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera (PDS) yang berada di Belawan. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa penyediaan tenaga ahli daya dan perawatan fasilitas. Pendirian PDS merupakan bentuk komitmen PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) untuk meningkatkan tenaga ahli daya. Hal ini juga dapat diwujudkan melalui pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dan profesional, tanpa mengabaikan asas kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa tenaga ahli (labor supply), Pelindo Daya Sejahtera (PDS) berkomitmen untuk memberikan kesejahteraan bagi seluruh tenaga ahli daya minimal sesuai ketentuan bidang. PDS percaya bahwa pelayanan prima bagi seluruh mitra kerja tidak bisa lepas dari pemenuhan hak dan kesejahteraan bagi seluruh pekerjanya.

Untuk mengungkap hasil kinerja kerja karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera maka peneliti melakukan pra survei dengan melakukan wawancara dengan beberapa pihak diperusahaan. Hasil wawancara tersebut masih terdapat beberapa karyawan yang tingkat kerajinannya masih rendah. Itu dapat dilihat dari absensi yang tersedia diperusahaan.

Beberapa karyawan tidak merasa diapresiasi dari hasil kinerja mereka, padahal menurut mereka pekerjaan yang dikerjakan selama ini sudah sesuai dengan kemauan perusahaan. Semua dapat dilihat dari minimnya reward terhadap karyawan misalnya memberikan insentif atau memberikan penghargaan bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang baik bagi perusahaan.

Masih ditemukan beberapa karyawan yang kurang disiplin terhadap waktu. Dapat diketahui dari absensi yang dilakukan setiap selesai jam istirahat, karyawan juga masih belum berada di ruangnya untuk melanjutkan pekerjaan masing-masing.

Ada juga karyawan yang kurang nyaman jika lingkungan kerjanya terlalu berisik dan panas karena dapat mengganggu konsentrasinya dalam bekerja. Keadaan ini juga menunjukkan bahwa PT Pelindo Daya Sejahtera Regional

Sumatera masih kurang memperhatikan kenyamanan dalam lingkungan para pekerja. Hal ini didukung oleh hasil pra survei yang telah dilakukan.

Komunikasi yang minim juga membuat kinerja dari karyawan menjadi tidak baik, dapat diketahui dari wawancara yang dilakukan. Masih ada pimpinan yang tidak bisa menerapkan tugasnya sebagai pemimpin yang bukan hanya memberikan beban kerja saja tetapi harus dapat memotivasi mereka dalam menjalankannya, serta menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi mereka juga.

Dengan adanya kondisi di atas, perlu diadakannya penelitian yang mengkaji faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sehingga judul penelitian yang dipilih adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

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

1. Rendahnya tingkat kerajinan dari pegawai
2. Kurangnya reward terhadap kinerja karyawan
3. Seringnya keterlambatan karyawan untuk kembali bekerja setelah jam istirahat
4. Ruangan kerja yang panas dan berisik menjadi salah satu faktor kinerja karyawan
5. Masih seringnya ditemui karyawan yang kurang komunikasi dengan karyawan lain

## **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1 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, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera
- b. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera
- c. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera

## 1.5 Manfaat Penelitian

### 1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan sebagai wahana untuk mengetahui ilmu yang didapat dalam bidang kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan besar.

### 2. Bagi pembaca

Manfaat penelitian bagi pembaca sebagai landasan untuk menambah pengetahuan dalam berbagai gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja yang berpengaruh dalam suatu perusahaan.

### 3. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai referensi oleh PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera untuk meningkatkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dari gaya kepemimpinan didalam perusahaan

### 4. Bagi universitas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pebendaharaan perpustakaan agar dapat berguna bagi mahasiswa yang akan datang dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

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

###### **2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Busro (2018:251) menyatakan bahwa, Gaya kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan mengubah perilaku untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.

Zaharuddin (2021:50) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Setiana (2022:6) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola

tingkah laku yang dirancang untuk mengintegritaskan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Apriyanto (2020:33) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan.

Hutahaean (2021:6) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara ia memimpin.

Dari uraian mengenai gaya kepemimpinan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri – ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai.

### **2. 1. 1. 2 Tipe – Tipe Kepemimpinan**

Tipe kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya. Secara teoritis telah banyak gaya kepemimpinan, namun gaya mana yang terbaik tidak mudah untuk ditentukan.

Menurut Aswan (2017:45) mengemukakan tipe – tipe kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kharismatik

Kepemimpinan kharismatik adalah kepemimpinan yang tidak diciptakan secara formal. Kewibawaan seseorang dapat disebabkan oleh keilmunnya yang tinggi

2. Kepemimpinan tradisional

Kepemimpinan tradisional biasanya dimiliki oleh pemimpin adat atau pemimpin suku

3. Kepemimpinan legal / formal

Kepemimpinan formal adalah tipe kepemimpinan yang diciptakan secara struktural, sebagaimana seorang presiden yang dipilih oleh rakyat yang sangat bergantung pada masa jabatannya. Jika ia pensiun, kepemimpinannya tidak mendapat perhatian masyarakat.

Menurut Purba (2021:55) mengemukakan bahwa tipe – tipe kepemimpinan yaitu :

1. Tipe otokratik

Tipe otokratik yaitu seorang yang sangat egois. Egonya yang sangat besar menumbuhkan dan mengembangkan persepsinya bahwa tujuan organisasinya identik dengan tujuan pribadinya.

2. Tipe paternalistik

Tipe paternalistik yaitu pemimpin yang bersifat kepatuhan dan dapat dijadikan sebagai tempat bertanya untuk memperoleh petunjuk

### 3. Tipe kharismatik

Tipe kharismatik yaitu seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi

### 4. Tipe laissez faire

Tipe Laissez Faire yaitu seorang pemimpin yang melihat perannya sebagai “polisi lalu lintas” dan cenderung memilih peranan yang pasif serta membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri

### 5. Tipe demokratik

Tipe demokratik yaitu pemimpin yang memandang perannya selalu koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas

Dari uraian mengenai tipe – tipe kepemimpinan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Kepemimpinan yang kharismatik memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri.

### **2. 1. 1. 3 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Busro (2018:251) menjelaskan mengenai pengukuran gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Struktur prakarsa (initiating structure) dengan indikator
  - (a) Mengorganisasikan pekerjaan
  - (b) Hubungan kerja
  - (c) Tujuan
2. Pertimbangan (consideration) dengan indikator
  - (a) Saling percaya
  - (b) Menghargai gagasan bawahan
  - (c) Memperhatikan perasaan
  - (d) Tingkat kepedulian yang tinggi.

### **2.1.2 Lingkungan Kerja**

#### **2. 1. 2. 1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat

kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut:

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Silitonga (2020:54) menjelaskan bahwa “Lingkungan kerja yaitu seluruh objek yang ada disekeliling karyawan baik fisik dan non fisik yang bisa meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan”.

Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut Effendy (2019:50) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Menurut Anam (2018:46) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, dan kepuasan dalam melakukan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018 : 66) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- Faktor-Faktor Lingkungan Fisik

1. Perencanaan ruang kerja

Perencanaan ruang kerja termasuk tata letak dan penataan peralatan kerja yang tepat, kenyamanan, dan penampilan karyawan serta penempatan peralatan kerja dan kecukupan penempatan, sangat berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan gaya kerja karyawan.

## 2. Rancangan pekerjaan

Rancangan pekerjaan meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

## 3. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja yang meliputi pencahayaan dan kebisingan berhubungan erat dengan kenyamanan pekerja dalam bekerja.

Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan yang tepat berdampak besar pada kondisi kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya.

## 4. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu di tempat kerja membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi kepada karyawan. Privasi adalah “kebebasan individu” dalam hal-hal yang mempengaruhi diri sendiri dan kelompok seseorang. Privasi visual mengacu pada kebebasan visual atau yang dilihat, sedangkan privasi akustik mengacu pada pendengaran.

### • Faktor-Faktor Lingkungan Psikis Menurut Afandi (2018 : 67)

Faktor lingkungan psikis merupakan sebagian hal yang menyangkut tentang hubungan sosial dan keorganisasian, faktor-faktor lingkungan psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang berlebihan

Terlalu banyak pekerjaan dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang terbatas atau mendesak akan memberikan tekanan dan stress pada karyawan yang berujung pada hasil kerja yang kurang optimal.

2. Sistem pengawasan yang tidak memadai

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menyebabkan keluhan lain seperti ketidakstabilan kondisi dan kurangnya umpan balik kinerja.

3. Frustrasi

Frustrasi dapat mempengaruhi upaya pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, jika hal ini terus berlanjut maka akan menimbulkan ketidakpuasan serta frustrasi bagi karyawan.

4. Segala macam perubahan yang terjadi dalam pekerjaan Segala macam perubahan yang terjadi dalam pekerjaan seperti perubahan isi pekerjaan, perubahan organisasi, dan perubahan lingkungan kerja seperti perubahan kepemimpinan organisasi, dapat mempengaruhi cara orang bekerja.

5. Perselisihan antara individu dan kelompok

Hal ini terjadi ketika kedua belah pihak memiliki tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat menimbulkan dampak negatif yaitu mudah terjadi konflik dalam komunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak

positif adalah upaya positif untuk mengatasi konflik di tempat kerja, antara lain: persaingan, masalah status, dan perbedaan interpersonal.

### **2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

#### **1. Pencahayaan Cahaya**

Penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

#### **2. Warna**

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

#### **3. Udara**

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

#### **4. Suara**

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

### **2.1.3 Kinerja**

#### **2. 1. 3. 1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik.

Kinerja merupakan pencapaian yang telah didapatkan oleh seseorang selama bekerja dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dengan kemampuan yang baik, tekun, mampu menyelesaikan masalah sesuai dengan waktunya, serta mampu mengerjakan tugasnya sendiri Busro (2018: 89).

Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan Hasibuan (2019 : 94).

Menurut Harun Samsuddin, (2018:75). Kinerja Karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Fahmi (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **2.1.3.2 Strategi Meningkatkan Kinerja**

Guna menuju visi misi dan tujuan dari perusahaan, maka perlu untuk menyusun strategi agar menjadi lebih baik. Semakin tinggi kinerja yang diberikan, maka perusahaan juga turut akan meningkat. Jalannya sebuah perusahaan tentunya bergantung dengan keterampilan karyawannya, karyawan yang intelektual dan keyakinan karyawan. Sehingga, manajer harus menyusun strategi yang akan digunakan agar meningkatkan kinerja pekerja menurut Khan dalam Busro (2018:89).

Menurut Busro (2018:90) yang menyatakan bahwa, seorang manajer harus melakukan dua hal prinsip dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, yaitu dengan cara memberikan motivasi dan melakukan supervisi atau pengawasan melekat kepada karyawan. Ini diketahui dari penelitian terdahulu oleh Herda Fiola Julica (2022) .

### **2.1.3.3 Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Dalam kinerja ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Afandi Pandi (2021: 86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan mengenai tugas yang diberikan.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu kekuatan yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia.
- 4) Kompetensi yaitu kemampuan seorang pegawai dalam bekerja.

- 5) Fasilitas kerja seperti peralatan kantor yang digunakan sebagai penunjang kegiatan.
- 6) Budaya organisasi yaitu kebiasaan kerja karyawan yang kreatif dan inovatif.
- 7) Kepemimpinan yaitu sikap pemimpin dalam menginstruksikan karyawannya selama bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan agar para karyawannya mematuhi aturan tersebut dan dapat mencapai tujuan.

#### **2.1.3.4 Indikator – Indikator Kinerja**

Busro (2018:99) menjelaskan bahwa, kinerja dapat terukur dengan menggunakan dimensi dan juga indikator sbagai berikut:

1. Akhir Kerja dengan indikatornya:
  - (a) Mutu dari hasil akhir kerja
  - (b) Jumlah dari hasil akhir kerja
  - (c) Kecakapan dalam menuntaskan tugas
2. Perilaku kerja indikatornya:
  - (a) Ketaatan dalam bekerja
  - (b) Ide dalam bekerja
  - (c) Keakuratan dalam bekerja
3. Sifat pribadi indikatornya:
  - (a) Kejujuran
  - (b) Kreativitas.

## 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
1.	Salsa Bella (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grand Best Indonesia Semarang	Gaya kepemimpinan dan Motivasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak begitu signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Darmadi D (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang
3.	Tri Larassakti (2023)	Pengaruh Lingkungan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Area PT. Toyo Seal Indonesia	Lingkungan tidak lebih berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan disiplin dan motivasi
4.	Lianus Laia (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja

		Pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabanjahe	pegawai pada Kantor Camat Simpang Empat Kabanjahe
5.	Herda Fiola Julica (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Akino Wahanamulia	Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT. Akino Wahanamulia

Sumber: *Salsa Bella (2023), Darmadi D (2020), Tri Larasati (2023)*

*Lianus Laia (2023) Herda Fiola Julica (2022)*

## 2.3 Kerangka Konseptual

### 2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada umumnya kinerja karyawan dapat dilihat baik atau bagus jika atasannya tidak sungkan bersikap pengertian, mendengarkan pendapat atau keluhan kesah karyawannya, memberikan pujian atas hasil kerja karyawannya.

Menurut Thoha (2018:49) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Penelitian-penelitian tersebut didukung oleh pendapat Bass (2018:313) bahwa pemimpin memotivasi bawahannya dengan cara memberi atau menukar imbalan untuk pekerjaan atau tugas yang sudah dilakukan misalnya dengan menaikkan gaji untuk bawahannya.

### **2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (Penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan).Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segalanya yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, misalnya dengan adanya AC, penerangan yang cukup dan sebagainya.

### **2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

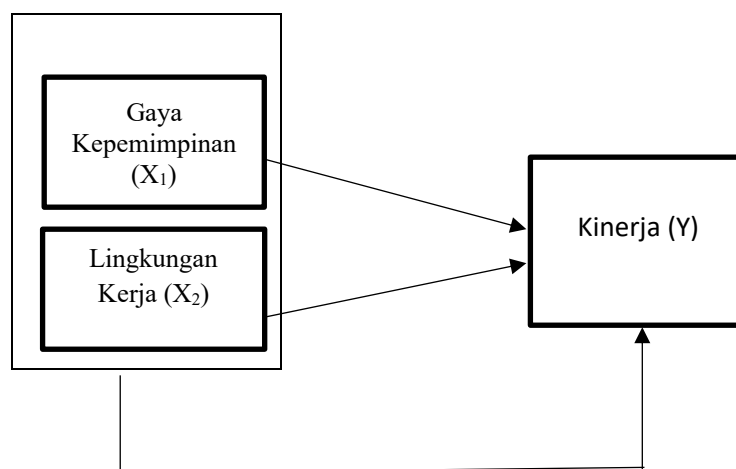
Kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam organisasi maupun perusahaan. Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Saputra (2021:6) Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat pegawai untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai

berikut:

**Gambar 2.1**



Keterangan :  $\longrightarrow$  Berpengaruh

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji kebenarannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan serta didukung oleh teori-teori yang relevan, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.
- b. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera
- c. Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera