

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **1. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pendapat lain menjelaskan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri<sup>1</sup>. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang

---

<sup>1</sup> Saydam Gauzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Resources Management Jilid 2)*, (Jakarta:PT Toko Gunung Agung,2000), hlm 226

optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pendapat lain berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>2</sup>

Dari penjelasan lingkungan diatas unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik yaitu:<sup>3</sup>

- a. Warna
- b. Kebersihan
- c. Sirkulasi Udara
- d. Penerangan
- e. Keamanan

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<sup>4</sup>. Penjelasan lain terkait dengan lingkungan kerja non fisik adalah mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat

---

<sup>2</sup> Sedarmayani, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung:Mandar Maju,2009), hlm 22

<sup>3</sup> NitiseMITO, Alex, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta:Ghalia Indonesia,2000),hlm 184

<sup>4</sup> Sedarmayani, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*.....hlm,31

atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama diperusahaan.<sup>5</sup>

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

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. 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. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

---

<sup>5</sup> Nitisemito, Alex, *Manajemen Personalia*.....hlm, 139

## 2. Kepemimpinan

Menurut Bahasa arab, pemimpin berasal dari kata *Umara* atau biasa yang disebut *Ulul Amri*, yang artinya adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus orang lain. Dengan kata lain, pemimpin itu ada adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan rakyat. Pemimpin juga bisa disebut *Khadimul Ummah* (pelayan masyarakat), yang berarti seorang pemimpin harus menempatkan diri pada posisi sebagai pelayan masyarakat. Dimana pemimpin selalu berfikir untuk mensejahterakan kesejahteraan rakyat dan lingkungan.<sup>6</sup> Kepemimpinan merupakan kemampuan mengungkapkan visi, mewujudkan nilai dan membentuk lingkungan yang dapat dibentuk.<sup>7</sup>

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa pemimpin dan kepemimpinan sangat berhubungan erat. Pemimpin dan kepemimpinan merupakan dua elemen yang saling berkaitan. Artinya, kepemimpinan merupakan cerminan karakter/perilaku pemimpinnya. Perpaduan antara “karakter/perilaku pemimpin dengan kepemimpinan” merupakan kunci keberhasilan pengelolaan organisasi, atau dalam skala yang lebih luas adalah pengelolaan daerah atau wilayah, dan bahkan negara.

Seorang pemimpin harus yakin terhadap kemungkinan kenaikan dan kemajuan, harus yakin bahwa semua tujuan tujuan itu dapat dicapai dan harus

---

<sup>6</sup> Didin Hafinuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta:Gema Insani 2003), hlm 119

<sup>7</sup> Siswanto dan Agus Sucipto, *Teori &Perilaku Organisasi*, (Malang: UIN Malang Press,2008) hlm 195

mau berusaha untuk mencapai tujuan tujuan tersebut. Pengembangan kecakapan yang baik juga sangat diperlukan bagi seorang pemimpin antara lain:<sup>8</sup>

a. Pemimpin yang dicintai bawahan atau karyawan

Apabila seorang pemimpin dicintai bawahannya jelas pemimpin tersebut adalah sebuah panutan yang baik sebab menjalankan semua tindakan dengan totalitas yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan yang dipimpin akan berjalan dengan baik dan benar.

b. Pemimpin yang mampu menampung aspirasi bawahan

Pemimpin yang baik pasti akan mendengarkan dan menjalankan apa yang bawahan inginkan, dengan mempertimbangkan semua keinginan bawahan serta tidak menghilangkan sikap toleransi terhadap bawahan. Pemimpin sukses adalah pemimpin yang bersikap terbuka terhadap bawahan atau karyawannya.

c. Pemimpin yang selalu bermusyawarah

Bawahan adalah jantung perusahaan, maka apabila menjadi pemimpin haruslah bisa menyetarakan antara keinginan atasan dengan bawahan dengan cara bermusyawarah. Musyawarah adalah komunikasi beberapa orang atau kelompok dengan tujuan mengambil keputusan dengan persetujuan semua pihak.

d. Pemimpin yang tegas

Tipe pemimpin dalam islam tidak otoriter, melainkan tegas dalam artian melaksanakan pekerjaan dan mengatur semua pekerjaan dengan benar. Agar

---

<sup>8</sup> George R Tery, *Dasar Dasar Manajemen*, (Jakarta: PT BUMI AKSARA,2012),hlm 205

bawahan juga dapat menghormati dan menghargai apa yang kita putuskan. Jika seorang pemimpin mengambil keputusan dengan ragu ragu maka tidak akan maksimal pula hasil yang didapat.

e. Sadar akan diri sendiri

Pemimpin itu perlu mengetahui kesan apa yang dibuat pada orang orang lain. Harusnya dilakukan usaha usaha untuk memenuhi dengan berhasil peran yang diharapkan oleh bawahannya.

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu.<sup>9</sup> Kinerja berasal dari kata *performance*, ada yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerjamempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Jadi manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif.

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Sementara itu,

---

<sup>9</sup> Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2014), hlm 732

indikator kinerja dipakai untuk aktifitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atau dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) dari pada retrospektif (melihat kebelakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

Kinerja karyawan dari dimensi hasil kerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut teori<sup>10</sup> terdapat sebelas indikator kinerja pegawai yang dipakai sebagai ukuran dari kinerja karyawan dari dimensi hasil kerja, yaitu:

- a. Kuantitas hasil kerja
- b. Kualitas hasil kerja
- c. Kecepatan dalam melaksanakan tugas
- d. Ketepatan dalam melaksanakan tugas
- e. Jumlah kecelakaan kerja
- f. Jumlah produk yang terjual
- g. Jumlah keuntungan
- h. Kepuasan pelanggan
- i. Efisiensi penggunaan sumber
- j. Efektifitas melaksanakan tugas
- k. Jumlah nasabah yang dilayani

## **B. Penelitian Terdahulu**

---

<sup>10</sup> Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2014), hlm 734

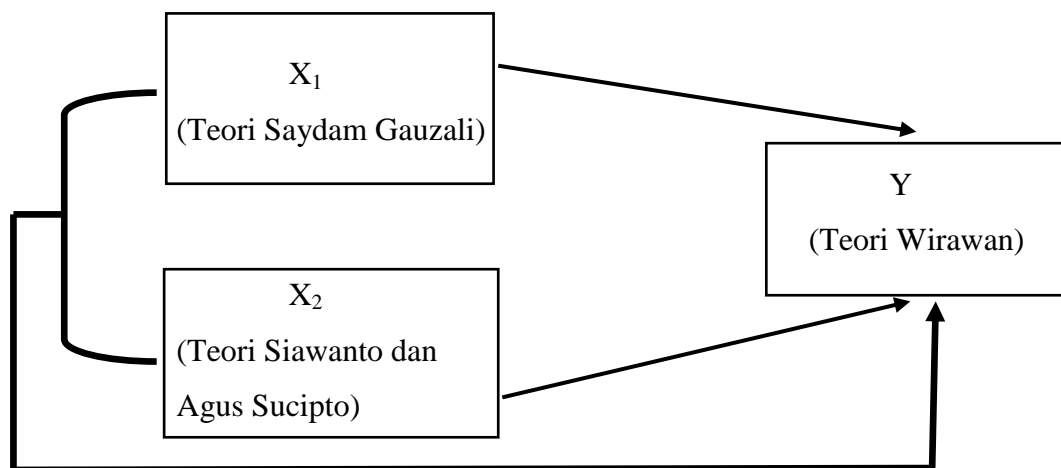
- a. Penelitian Sari, dkk (2012) meneliti Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu variabel *independen* yang digunakan sama dan variabel *dependennya* juga sama. Ruang lingkup nya berbeda.
- b. Pramono (2011) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang. Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, dan metode analisis data menggunakan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Salah satu variabel *independen* yang digunakan sama dan variabel *dependennya* juga sama. Ruang lingkup nya berbeda.



- c. Octaviana dan Ariefiantoro (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandawangi Semarang. Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada .PT. Wineh Pandanwangi Semarang. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan data kuesioner dan studi pustaka. Alat analisis yang dipergunakan adalah uji validitas, reliabilitas, dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, kepemimpinan, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu variabel *independen* yang digunakan sama dan variabel *dependennya* juga sama. Ruang lingkup nya berbeda.
- d. Risky Putra, 2011, Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT bank syariah mandiri cabang petisah medan. Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT bank syariah mandiri cabang petisah medan. Alat analisis yang dipergunakan adalah uji validitas, reliabilitas, dan regresi berganda. Hasilnya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. salah satu variabel *independen* dan variabel *dependen* yang digunakan sama, variabel *independen* yang satu tidak sama dan peneltian masih dalam dimensi secara umum.

### **C. Kerangka Konseptual**

Karena penelitian ini mengukur pengaruh antara dua variabel, maka perlu kiranya untuk memaparkan paradigma penelitian:



X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Kepemimpinan

Y : Kinerja Karyawan dari Dimensi Hasil Kerja

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesa adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah.<sup>11</sup> Sebuah penelitian yang menggunakan sampel untuk diberlakukan kepada populasi, maka perlu kiranya mengadakan dugaan sementara yang disebut dengan hipotesa. Kerena penelitian menghitung pengaruh antara 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu)

---

<sup>11</sup> Sugiyono, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, (Bandung:CV Alfabeta, 2005), hlm51

variabel terikat pada tingkat populasi berdasarkan data sampel, maka hipotesanya sebagai berikut:

- a. Hipotesis antara X1 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan dari dimensi hasil kerja)

$H_1 = 0$ , Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dari dimensi hasil kerja.

$H_1 \neq 0$ , Ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dari dimensi hasil kerja.

- b. Hipotesis antara X2 (kepemimpinan) terhadap Y (kinerja karyawan dari dimensi hasil kerja)

$H_2 = 0$ , Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari dimensi hasil kerja.

$H_2 \neq 0$  Ada pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari dimensi hasil kerja.

- c. Hipotesis antara X1 (Lingkungan Kerja) dan X2 (Kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja Karyawan dari dimensi hasil kerja)

$H_3 = 0$ , Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari dimensi hasil kerja.

$H_3 \neq 0$ , Ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari dimensi hasil kerja.

