

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau jasa, informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan perusahaan. pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Hasil dari penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya perusahaan.

2.1.1 Definisi Kinerja

Menurut Bangun (2012, p.231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan.

Kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam Supiyanto (2015) mendefinisikan bahwa kinerja sebagai apa yang dilakukan dan tidak dilakukan personel yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain meliputi kuantitas

output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Berdasarkan definisi diatas kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan pada suatu perusahaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, untuk memberikan kontribusi pada kemajuan ekonomi suatu perusahaan. Hasil yang dicapai tentunya tidak luput dari peranan karyawan yang selalu memberikan kontribusi demi tercapainya tujuan dari perusahaan. Dalam hal ini perusahaan tentunya harus memperhatikan hasil dari pekerjaan yang dilakukan setiap karyawannya dengan memberikan umpan positif seperti penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian atau pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan, selain digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan sistem imbalan dalam perusahaan, seperti dalam menentukan tingkat kompensasi karyawan maupun *reward* yang layak. Menurut Bangun (2012, p.231) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi.

2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2015, p:409) Pada dasarnya dari sisi praktiknya yang lazim dilakukan di setiap perusahaan tujuan penilaian kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa lalu
 - a. Mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakannya sebagai instrument untuk memberikan ganjaran, hukuman dan ancaman.
 - b. Mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi.
 - c. Menenempatkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu.
2. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan apabila dirancang secara tepat sistem penilaian ini dapat:
 - a. Membantu tiap karyawan untuk semakin banyak mengerti tentang perannya dan mengetahui secara jelas fungsi-fungsinya.
 - b. Merupakan instrumen dalam membantu tiap karyawan mengerti kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan sendiri yang dikaitkan dengan peran dan fungsi dalam perusahaan.
 - c. Menambah adanya kebersamaan antara masing-masing karyawan dengan penyelia sehingga tiap karyawan memiliki motivasi kerja dan merasa senang bekerja dan sekaligus mau memberikan kontribusi sebanyak-banyaknya pada perusahaan.
 - d. Merupakan instrument untuk memberikan peluang bagi karyawan untuk mawas diri dan evaluasi diri serta menetapkan sasaran pribadi sehingga terjadi pengembangan yang direncanakan dan dimonitor sendiri
 - e. Membantu mempersiapkan karyawan untuk memegang pekerjaan pada jenjang yang lebih tinggi dengan cara terus-

menerus meningkatkan perilaku dan kualitas bagi posisi-posisi yang tingkatnya lebih tinggi.

- f. Membantu dalam berbagai keputusan SDM dengan memberikan data tiap karyawan secara berkala.

2.1.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hessel dalam Wasisto (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

1. Motivasi
2. Budaya organisasi
3. Kompensasi
4. Kepuasan kerja
5. Kedisiplinan
6. Lingkungan kerja
7. Komitmen organisasi.

2.1.5 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja menurut Gomes dalam Suhendi (2017) yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas Pekerjaan
Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. Kualitas Pekerjaan
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Pengetahuan kerja
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4. **Kreatifitas**
Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. **Kerja sama**
Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (semua anggota organisasi).
6. **Keteguhan**
Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya
7. **Inisiatif**
Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
8. **Kualitas pribadi**
Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

2.2 Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan yaitu Suatu kemampuan yang bisa menggerakkan perjuangan menuju ke arah yang lebih baik atau sukses Atau dengan penjelasan lain, dapat diartikan proses mempengaruhi dan memberi contoh terlebih dahulu seorang pemimpin kepada bawahannya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Menurut Hasibuan dalam Suhendi (2017) pemimpin dengan hubungan di mana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan organisasi atau kelompok.

Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan

keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Menurut Fahmi dalam Suhendi (2017) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan cara memimpinya, kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin karena ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Kepemimpinan merupakan

norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan.

Kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sedangkan menurut Terry, G.R dan Leslie W.Rue dalam Bangun (2014) bahwa kepemimpinan merupakan suatu pertumbuhan alami dari orang – orang yang berserikat, untuk suatu tujuan dalam suatu kelompok. Kepemimpinan yang dimaksud sebagai kemampuan seseorang atau pemimpin, untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan – keinginannya dalam suatu keadaan tertentu. Berdasarkan penjelasan diatas, maka kesimpulannya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.2.1 Tipe Kepemimpinan *Laissez Faire*

Pemimpin *laissez faire* memiliki karakter yakni memberikan kekuasaan penuh terhadap bawahan, struktur organisasi bersifat longgar dan pemimpin bersifat pasif. Yaitu Pemimpin menghindari kuasa dan tanggung – jawab, kemudian menggantungkannya kepada kelompok baik dalam menetapkan tujuan maupun menanggulangi masalahnya sendiri, tipe ini tidak berdasarkan pada aturan-aturan. Seorang pemimpin yang menggunakan tipe kepemimpinan ini menginginkan seluruh anggota kelompoknya berpartisipasi tanpa memaksakan atau menuntut kewenangan yang dimilikinya. Tindak komunikasi dari pemimpin ini cenderung berlaku sebagai seorang penghubung yang menghubungkan kontribusi atau sumbangan pemikiran dari anggota

kelompoknya. Jika tidak ada yang mengendalikannya, kelompok yang memakai tipe ini akan menjadi tidak terorganisasi, tidak produktif dan anggotanya akan apatis, sebab mereka merasa bahwa kelompoknya tidak memiliki maksud dan tujuan yang hendak dicapai. Walau begitu, dalam situasi tertentu khususnya dalam kelompok terapi, kepemimpinan *laissez faire* ini adalah yang paling layak dan efektif dari - kepemimpinan terdahulu. Kepemimpinan *laissez faire* mempengaruhi orang lain agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan pada bawahan. Hadari Nawawi dalam Bangun (2014). Dan menurut Robbins dan Coulter dalam Dini Kurniawati (2012) kepemimpinan *laissez faire* mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan karyawannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai.

Jadi pengertian *laissez faire* adalah memberikan wewenang kepada orang lain dengan prinsip kebebasan, termasuk bawahan untuk melaksanakan tugasnya dengan bebas sesuai dengan kehendak bawahan dan tipe ini dapat dilaksanakan diberbagai bidang yang memang benar-benar mempunyai sumber daya manusia maupun alamnya dengan baik dan mampu merancang semua kebutuhan. Pemimpin *laissez faire* merupakan kebalikan dan kepemimpinan otokratis, dan sering disebut liberal, karena ia memberikan banyak kebebasan kepada para karyawannya untuk mengambil langkah-langkah sendiri dalam menghadapi sesuatu. Jika pemimpin otokratis mendominasi, maka tipe pemimpin *laissez faire* ini menyerahkan persoalan sepenuhnya pada anggota.

Pada tipe kepemimpinan *laissez faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, sebab Ia membiarkan kelompoknya berbuat semau sendiri. Dalam meeting, manajer menyerahkan segala sesuatu kepada para karyawan, baik penentuan tujuan, prosedur pelaksanaan, kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan, serta sarana dan prasarana yang akan digunakan. Manajer bersifat pasif, tidak ikut terlibat langsung dengan karyawan, dan tidak mengambil inisiatif apapun.

2.2.2 Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)

Bass & Avolio dalam Hetland (2007) menyatakan Perilaku kepemimpinan *Laissez faire* diukur menggunakan skala dari *Multifactor Leadership Questionnaire*. Pengambilan data dilakukan dengan memberikan kuesioner penelitian Ragam pertanyaan kuesioner adalah sebagai berikut:

1. *Closed-ended question*, yaitu suatu bentuk pertanyaan dengan berbagai alternatif pilihan atau jawaban kepada responden guna mengetahui karakteristik responden, misalnya pertanyaan mengenai jenis kelamin, status perkawinan, usia, posisi pekerjaan, divisi dan unit kerja dan lainnya.
2. *Scaled response question*, yaitu bentuk pertanyaan yang menggunakan skala dalam mengukur dan mengetahui sikap responden terhadap pertanyaan-pertanyaan kinerja serta kepemimpinan transformasional, transaksional, dan *laissez faire* berdasarkan persepsi responden.
3. *Open-ended question*, sebuah bentuk pertanyaan yang memberikan kebebasan bagi responden dalam cara menjawab dengan bahasa yang tersendiri menurut responden, contohnya komentar dan saran

Dalam penelitian ini tipe kepemimpinan transformasional, transaksional dan *laissez faire* menggunakan skala Likert yang terbagi atas lima tingkatan.

2.2.3 Ciri-Ciri Kepemimpinan *Laissez Faire*

Berikut ciri-ciri kepemimpinan *laissez faire* dalam Muh. Hizbul Muflihin (2008).

1. Pimpinan melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan.
2. Keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan.
3. Kebijakan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.
4. Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahan.
5. Hampir tiada pengawasan terhadap sikap, tingkah-laku, perbuatan dan kegiatan yang dilakukan para bawahan.
6. Hampir tiada pengarahan dari pimpinan.
7. Prakarsa selalu datang dari bawahan.
8. Peranan pimpinan sangat sedikit lebih utama dari kepentingan kelompok.
9. Kepentingan pribadi lebih utama dari kepentingan kelompok.
10. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh perorang.

Jadi kesimpulan dari teori diatas, ciri kepemimpinan *laissez faire* seperti ini memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing untuk kemajuan perusahaan, Jika bawahan yang dipercaya memiliki potensi atau sumber daya manusia yang tinggi, maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik dan jika bawahannya tidak memiliki kredibilitas yang cukup, maka organisasi atau instansi yang dipimpin akan kacau.

2.2.4 Indikator Kepemimpinan *Laissez Faire*

Menganut pendapat dari Robbin dan Coulter dalam Dini kurniawati (2012) indikator kepemimpinan *laissez faire* antara lain:

1. Keputusan
2. Penyelesaian
3. Kesesuaian
4. Tujuan

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Menurut Nitisemiti dalam Arianto (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto dalam Soegoto (2015) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

2.3.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Pangarso,dkk (2015) mengemukakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti, pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi dan penerangan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2 Keadaan yang Mendukung Lingkungan Kerja

Keadaan yang mendukung lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Arianto (2013) antara lain:

1. Suasana kerja yang menyenangkan
2. Tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja
3. Tingkat sumber saran dalam kelompok
4. Kesempatan mengembangkan bakatnya
5. Ketentraman
6. Ruang atau tempat di mana ia bekerja.

Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Arianto (2013) ada beberapa indikator-indikator lingkungan kerja, sebagai berikut:

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Penerangan
4. Pertukaran udara
5. Musik
6. Keamanan
7. Kebisingan.

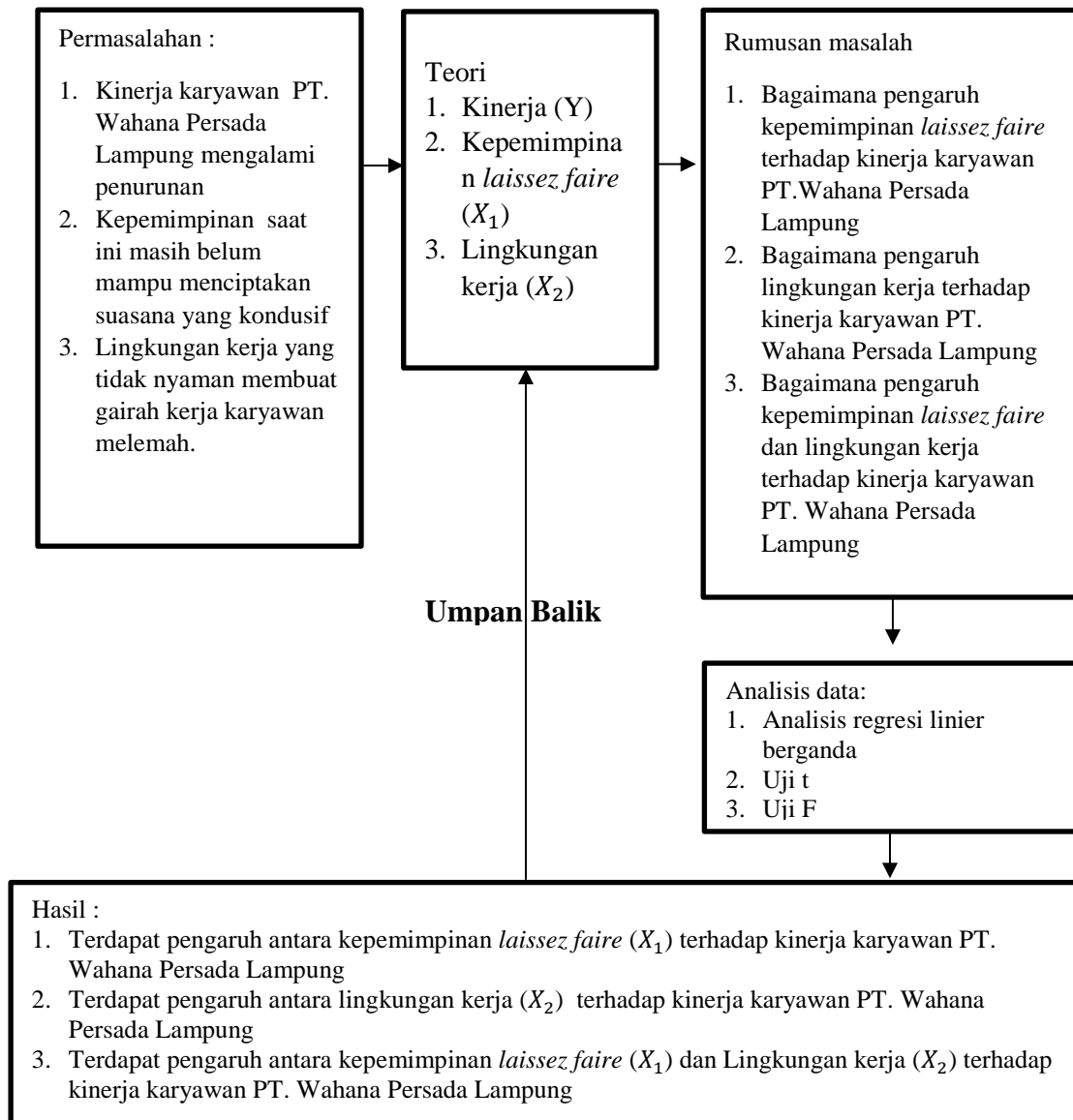
Maka dapat diketahui bahwa suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

2.4 Penelitian Terdahulu

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dosen Stmik duta bangsa surakarta	Bangun Prajadi Cipto Utomo (2014)	Hipotesis yang menyatakan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen dan karyawan melalui uji-f dinyatakan terbukti.
2	Pengaruh kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja, Dan kompensasi dengan kinerja pegawai	Arief Chaidir Abdillah, Farid Wajdi (2011)	Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja
3	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong	Yohanis (2015)	Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja, serta Disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPR Kota Sorong

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran

2.6 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan sebuah penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat

2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan *Laissez faire* Terhadap Kinerja

Kepemimpinan yaitu suatu kemampuan yang bisa menggerakkan perjuangan menuju ke arah yang lebih baik, dengan kata lain dapat diartikan proses mempengaruhi dan memberi contoh terlebih dahulu seorang pemimpin kepada bawahannya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Bangun (2014) mengatakan kepemimpinan *laissez faire*, dimana pemimpin tidak menjalankan tupoksinya dalam memimpin, pimpinan hanya membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin ini tidak berperan secara aktif pada kegiatan kelompoknya. Seluruh pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahan saja. Kepemimpinan *laissez faire* yang diterapkan akan berdampak positif terhadap karyawan yang menjadikan karyawan lebih kreatif dalam menjalankan tugas, dan dapat mengerjakan tugas secara efektif dan efisien. Dari hal tersebut, maka kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Banyaknya penelitian telah menguji tentang kepemimpinan *laissez faire* dengan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wajdi, dkk (2011) dalam kesimpulannya menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian Silvia Agustin, dkk (2014) juga menyatakan adanya pengaruh Gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

H1 : Kepemimpinan *Laissez Faire* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Menurut Sarwoto dalam Soegoto (2015) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Kondisi lingkungan kerja pada PT. Wahana Persada Lampung kurang nyaman karena penerangan yang terlalu rendah sehingga mengurangi tingkat fokus pandangan mata, seharusnya perusahaan memberikan fasilitas yang memadai agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan fokus. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan kinerja. Dari hal tersebut, maka lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto. Dkk (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.

H2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.6.3 Pengaruh Kepemimpinan *Laissez faire* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan variabel pendukung dari sebuah variabel kinerja, sosok pemimpin yang mendorong karyawan untuk mandiri dalam pengambilan keputusan yang efektif, akan mampu membuat suasana pekerjaan menjadi aktif sehingga tercapainya cita-cita perusahaan dalam membangun perusahaan kearah yang lebih baik. Hal tersebut diikuti oleh suasana lingkungan yang baik. Suasana yang baik akan menimbulkan kenyamanan dalam bekerja, penerangan area kerja yang cukup dan kebersihan lingkungan yang baik akan meningkatkan tingkat konsentrasi karyawan, apabila kinerja karyawan didukung oleh pemimpin yang cepat dalam menghasikan suatu keputusan serta fasilitas dan kondisi lingkungan yang baik, organisasi akan mampu mencapai tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Bangun Cipto Utomo (2014) adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Selanjutnya Wajdi, dkk (2011). Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, terhadap kinerja dan penelitian Silvia Agustin, dkk (2014). Ada pengaruh Gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

H3 : Kepemimpinan *Laissez Faire* dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.