

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.1.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Suhari (2019) Gaya kepemimpinan transformasional merujuk kepada kepemimpinan yang menggerakkan pengikutnya langsung melampaui kepentingan pribadi melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, rangsangan intelektual atau pertimbangan individual. Kemudian, meningkatkan level kematangan dan keidealan pengikutnya serta perhatian terhadap prestasi, aktualisasi diri, dan kesejahteraan orang lain, organisasi, dan masyarakat.

Septyan (2017) menyatakan bahwa, Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut.

Menurut Tania (2017) kepemimpinan transformasional merupakan suatu teori yang melihat pemimpin menyediakan pertimbangan individual dan stimulasi intelektual serta mereka yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya. Mereka juga menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya; mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru; serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

Parashakti (2019) Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan.

2.1.2 Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional

Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, Parashakti (2019) mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Karisma: memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
2. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.
3. Simulasi intelektual dapat: menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
4. Memerhatikan staf secara individu: bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Menurut Septyan (2017) yaitu :

1. Karismatik (Charismatic)
digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati, dan sekaligus mempercayainya.
2. Motivasi yang Menginspirasi (Inspirational Motivation)
Digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan

organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme.

3. Stimulasi Intelektual (Intellectual stimulation)

Digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang mampu menumbuhkan ide ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

4. Perhatian secara Individual (Individualized consideration)

Digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir.

2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Anam (2017) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Virgiyanti (2018) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik tidak bisa diabaikan begitu saja, karena lingkungan non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Kristanti (2017) lingkungan kerja non fisik menggambarkan suatu keadaan yang membantu untuk kerjasama antara tingkat pimpinan dengan bawahan maupun sesama teman kerja yang mempunyai status jabatan setara di tempat kerja.

Lingkungan Kerja Non Fisik menurut Azharuddin (2019) semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.2.2 Faktor - Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Azharuddin (2019) Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik adalah :

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberi penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerja sama antara kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara mereka yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara rekan kerja maupun dengan pimpinan

2.2.3 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator-indikator Lingkungan Kerja Non Fisik karyawan Menurut Anam (2017) adalah sebagai berikut :

1. Tingkat pengetahuan terhadap struktur kerja
2. Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan
3. Tingkat perhatian & dukungan yang diberikan pemimpin
4. Kelancaran komunikasi baik sesama rekan kerja maupun atasan

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bianca (2017) kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi dan juga kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Virgiyanti (2018) Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kinerja berdasarkan suatu hasil yang diraih dari suatu pekerjaan berdasarkan serangkaian syarat kerja tertentu.

Menurut Azharuddin (2019) kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi ada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Menurut Parashakti (2019) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawan masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas

2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Guterres (2016) antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan
2. Lingkungan Kerja
3. Komunikasi
4. Motivasi Kerja
5. Budaya Organisasi
6. Komitmen Organisasi.

2.3.3 Indikator Kinerja

Kinerja dapat diukur menggunakan indikator-indikator Menurut Bianca (2017) sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.4 Penelitian terdahulu

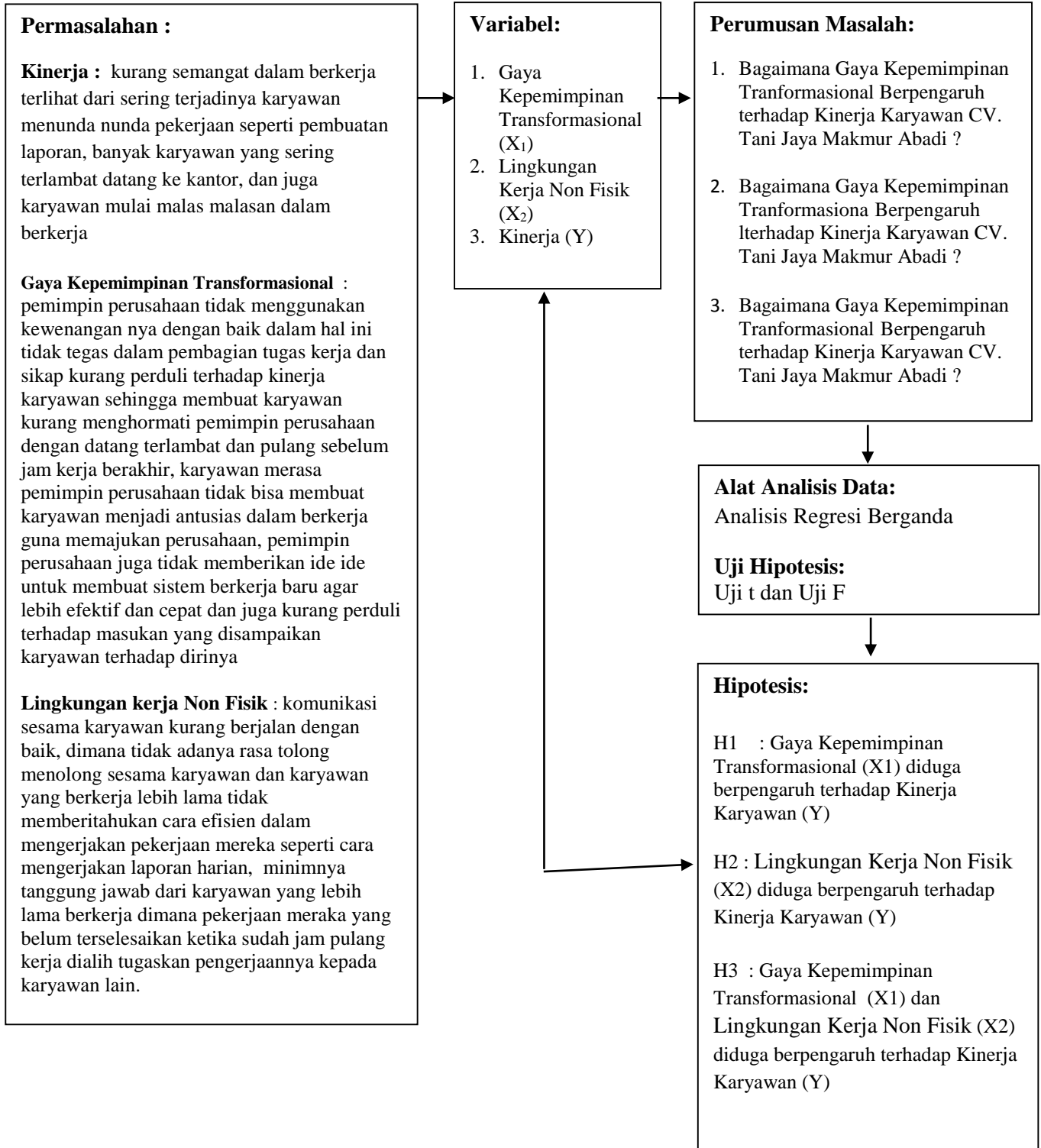
Berikut adalah penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Analisis	Kesimpulan
1	Fitria Noorainy (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran	Regresi Berganda	Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran
2	Faizal Dwi Prihastoto (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prime Line International Malang	Regresi Berganda	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prime Line International Malang
3	Putri Novitasari (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Berganda	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Mempengaruhi Kinerja Karyawan
4	Muchtar (2017)	<i>The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees</i>	Regresi Berganda	<i>The results show that the work environment and motivation are positive and significant towards employee performance</i>
5	Andriani (2018)	<i>The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Performance</i>	Regresi Berganda	<i>The results of the study partially produce that leadership style has a positive and significant effect on performance</i>

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

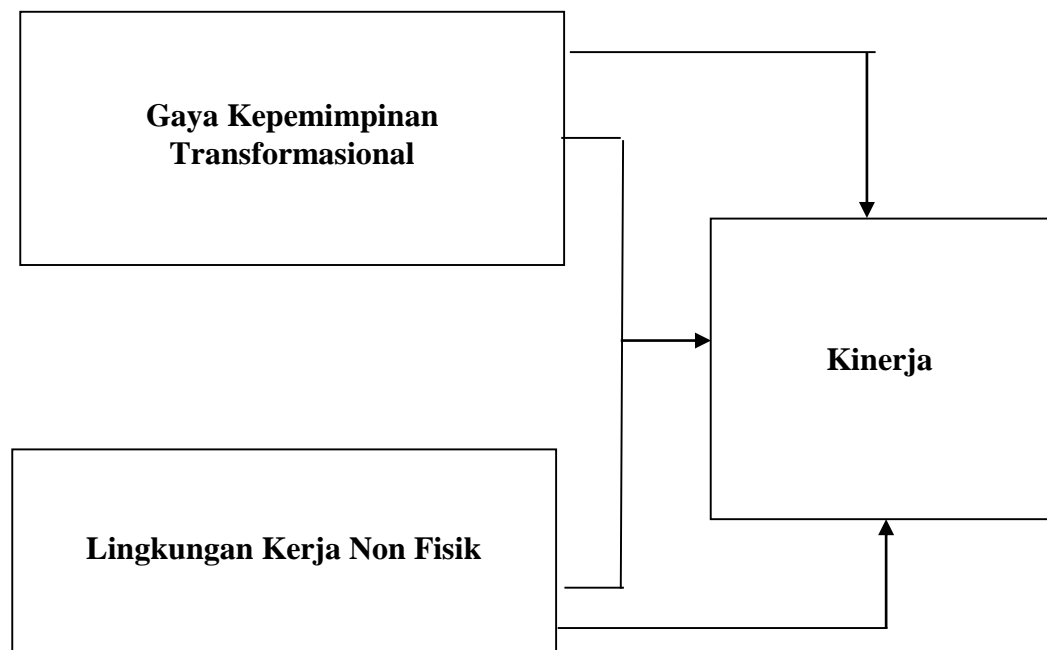
2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1: Kerangka Pikir

Pada penelitian ini dilakukan analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) yang baik akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2.2
Kerangka Penelitian



2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Tani Jaya Makmur Abadi

Kepemimpinan didalam suatu organisasi sangat perlu untuk mengembangkan guru dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi. Cara pendekatan kepala

sekolah terhadap bawahannya dalam hal ini guru merupakan kunci dari kesuksesan sekolah tersebut.

Maswari (2018) kepemimpinan transformasional merupakan suatu teori yang melihat pemimpin menyediakan pertimbangan individual dan stimulasi intelektual serta mereka yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya.

Diperkuat dengan penelitian dari Novitasari (2016) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya gaya kepemimpinan Transformasional disuatu perusahaan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan di perusahaan tersebut.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Tani Jaya Makmur Abadi

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Tani Jaya Makmur Abadi

Menurut Anam (2017) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pada dasarnya karyawan akan berkerja dengan maksimal ketika mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan kondisi dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan ingin meingkatkan kinerja karyawannya perusahaan harus memperbaiki fasilitas yang diberikan kepada karyawannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Norainiy (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 : Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Tani Jaya Makmur Abadi

2.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (XI) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Tani Jaya Makmur Abadi

Terdapat hubungan positif Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Sulihah (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat besar dalam proses peningkatan Kinerja Karyawan. Kepala sekolah sebagai seorang motivator di lini terdepan, merupakan panutan para guru untuk memperlancar proses pembelajaran dan mengantarkan para siswa menuju keberhasilan di masa yang akan datang. Menurut Anam (2017) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Diperkuat dengan penelitian dari Novitasari (2016) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya gaya kepemimpinan Transformasional disuatu sekolah maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan di sekolah tersebut. Dan penelitian dari Berdasarkan penelitian yang dilakukan Norainiy (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3 : Gaya Kepemimpinan Transformasional (XI) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Tani Jaya Makmur Abadi