

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (dalam Wasiman, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki keunggulan tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain untuk melakukan upaya bersama dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Wukir (dalam Kamal dkk, 2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bekerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Konsep gaya kepemimpinan, seperti yang dijelaskan oleh Rivai & Mulyani (dalam Kumala & Agustina, 2018), merujuk pada seperangkat sifat yang digunakan untuk memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Ini juga dapat disebut sebagai pola perilaku dan pendekatan yang disukai yang sering digunakan oleh seorang pemimpin. Menurut pandangan Tampubolon yang dikutip dalam Sunarsi (2017), gaya kepemimpinan adalah hasil dari perpaduan antara falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap, yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya ini mencerminkan perilaku serta strategi yang kerap kali diterapkan oleh seorang pemimpin dalam upaya memengaruhi dan membimbing anggota timnya.

Berdasarkan dari beberapa pengertian mengenai gaya kepemimpinan diatas, peneliti menyimpulkan bahwasannya gaya kepemimpinan ialah kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan, memengaruhi, mengendalikan serta memberikan dorongan terhadap bawahan atau orang

lain untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan secara bersama.

2.1.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Mattayang (2019) menyatakan bahwa terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis ialah kapasitas untuk membujuk orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan dengan menggunakan berbagai teknik atau kegiatan dalam pengaturan yang telah dipilih secara kolaboratif oleh pengikut dan pemimpin. Pendekatan kepemimpinan ini juga dikenal sebagai kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan dengan kesetaraan, kepemimpinan yang berpusat pada karyawan, atau kepemimpinan konsultatif. pemimpin yang bersama-sama memutuskan suatu tindakan setelah berkonsultasi dengan bawahan mereka.

2. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif ditandai dengan pemimpin jarang memberikan instruksi, mendelegasikan pengambilan keputusan kepada bawahan, dan mengharapkan anggota tim untuk menangani masalah apa pun sendiri. Ketika pemimpin melakukan kewajibannya sebagai pemimpin, mereka menunjukkan ciri-ciri gaya kepemimpinan ini. Akibatnya, karakter pribadi seorang pemimpin akan berdampak besar pada gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan delegatif adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin untuk memberikan tugas kepada bawahan yang mampu melakukannya tetapi untuk sementara tidak dapat melakukannya karena berbagai alasan.

3. Gaya Kepemimpinan Birokratis

Ungkapan “Leading by rule” menggambarkan pendekatan kepemimpinan birokrasi ini. Perilaku memimpin yang didefinisikan dengan kepatuhan yang ketat terhadap metode yang telah diterapkan pada pemimpin dan bawahannya. Biasanya, seorang pemimpin semacam ini akan mendasarkan semua penilaian pada hukum yang sudah berlaku; tidak ada ruang untuk kebijaksanaan. Meski harus ada pemimpin di jantung semua aktivitas dan ruang bagi orang lain untuk berkreasi dan bertindak, aturan yang sudah ada tetap harus diikuti.

4. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Kemampuan anggota untuk mengambil inisiatif didorong oleh gaya kepemimpinan ini. Gaya kepemimpinan ini hanya berfungsi jika pengikut dapat menunjukkan tingkat kompetensi dan kepercayaan diri yang tinggi dalam mengejar tujuan dan sasaran. Sedikit keterlibatan dan kontrol dilakukan oleh pemimpin.

5. Gaya Kepemimpinan Otoriter/Authoritarian

Pendekatan kepemimpinan ini menekankan bahwa semua keputusan dan tindakan yang Anda lakukan harus sepenuhnya menjadi milik Anda sendiri. Pemimpin otoriter akan bertanggung jawab untuk menetapkan tugas dan kewajiban, dan bawahannya hanya akan bertanggung jawab atas apa yang telah ditugaskan kepadanya.

6. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Pendekatan kepemimpinan karismatik ini memiliki keuntungan karena mampu menarik perhatian orang lain dengan mudah. Cara dia berbicara, yang memiliki kekuatan untuk mengangkat orang, akan mempesona mereka. Tipe kepribadian ini cenderung menghasilkan pemimpin visioner. Pemimpin dengan kepribadian ini menyukai adanya perubahan dan tantangan.

7. Gaya Kepemimpinan Diplomatis

Kelebihan pada gaya kepemimpinan diplomatik ini yaitu terlihat pada penempatan perspektifnya dalam menghadapi permasalahan. Kebanyakan orang seringkali melihat hanya pada satu sisi, yaitu pada sisi keuntungan pada dirinya, serta mengabaikan keuntungan dari sisi lawannya. Hanya pemimpin yang memiliki kepribadian ini yang dapat melihat dengan jelas dari kedua sisi apa yang dapat bermanfaat dalam dirinya dan lawannya.

8. Gaya Kepemimpinan Moral

Gaya kepemimpinan moral ini memiliki beberapa kelebihan yaitu pada umumnya mereka memiliki sikap yang hangat dan sopan terhadap semua orang. Mereka memiliki empati yang besar terhadap segala bentuk permasalahan yang terjadi pada bawahannya, juga memiliki kesabaran, kemurahan hati, dan segala kebajikan hidup tertanam pada diri pemimpin tersebut.

9. Gaya Kepemimpinan Administratif

Bentuk kepemimpinan ini tampaknya kurang inovatif dan memiliki standar perilaku yang sangat ketat. Sikapnya cukup hati-hati dan dia tampaknya sangat enggan mengambil risiko dan mengutamakan keselamatan.

10. Gaya Kepemimpinan Analitis (Analytical)

Pada gaya kepemimpinan jenis ini, pada umumnya dalam pengambilan keputusan harus melewati proses analisis, terutama analisis logis dari setiap informasi yang diperoleh. Gaya kepemimpinan jenis ini akan berfokus pada hasil dan perencanaan yang terperinci dalam jangka waktu yang panjang. Gaya kepemimpinan ini sangatlah mengutamakan logika dengan menggunakan beberapa pendekatan kuantitatif yang masuk akal.

11. Gaya Kepemimpinan Entrepreneur

Gaya kepemimpinan ini mengutamakan hasil di atas kekuasaan dan tidak terlalu menekankan perlunya kerja sama. Standar tinggi sering ditetapkan oleh gaya kepemimpinan ini, dan pesaing terus dicari.

12. Gaya Kepemimpinan Visioner

Memberikan arah dan makna pada pekerjaan dan usaha berdasarkan visi yang jelas merupakan tujuan dari gaya kepemimpinan yang dikenal dengan kepemimpinan visioner, yang berupaya agar pekerjaan dan usaha yang harus dilakukan bersama oleh anggota perusahaan menjadi bermakna.

13. Gaya Kepemimpinan Situasional

Gagasan inti di balik teori kepemimpinan situasional adalah bahwa gaya kepemimpinan setiap pemimpin dapat berubah berdasarkan seberapa siap para pengikutnya. Tidak ada satu gaya kepemimpinan yang optimal, menurut prinsip utama teori kepemimpinan situasional. Tingkat kesiapan/kedewasaan pengikut sebagai pengikut dan gaya kepemimpinan adalah dua gagasan mendasar yang akan menjadi landasan teori kepemimpinan situasional.

14. Gaya Kepemimpinan Militeristik

Pemimpin seperti ini mirip dengan pemimpin otoriter, pemimpin yang secara konsisten menjalankan otoritas diktator atas para pengikutnya. Ciri-ciri kepemimpinan militeristik ini antara lain lebih sering menggunakan perintah atau sistem komando, tegas dan otoriter, kaku dan sering kurang hikmat; menuntut kepatuhan mutlak dari bawahan; sangat menyukai formalitas, upacara ritual, dan regalia yang berlebihan; menuntut disiplin yang tegas dan kaku dari bawahannya; tidak menginginkan usul, usul, usul, atau kritik dari bawahannya; dan komunikasi yang hanya dapat dilakukan melalui sarana tertulis atau lisan.

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut H. Joseph Reitz (dalam Rahayu dkk, 2017) terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin
Hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi pemilihan gaya kepemimpinan yang dipakai. Kepribadian atau pengalaman masa lalu membantu seorang pemimpin dalam membentuk gaya kepemimpinannya, namun hal itu tidak dapat membuat bahwa gaya kepemimpinan tersebut tidak dapat di ubah.
2. Harapan dan perilaku atasan
Gaya kepemimpinan yang disetujui atasan seorang pemimpin sangat penting dalam penentuan orientasi yang akan dipilih seorang pemimpin. Karena kekuasaannya untuk mengeluarkan imbalan seperti bonus dan promosi, jelas atasan akan memengaruhi perilaku pemimpin tingkat yang lebih rendah. Cenderung pemimpin dengan tingkat yang lebih rendah menjadikan atasannya sebagai model.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan
Bawahan memainkan peranan penting dalam memengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Karakteristik bawahan memengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin dengan beberapa cara. Harapan bawahan adalah faktor lain yang menentukan apakah suatu gaya tertentu akan cocok.
4. Persyaratan tugas
Sifat tanggung jawab pekerjaan bawahan juga mempengaruhi tipe gaya kepemimpinan yang akan digunakan seorang pemimpin. Tergantung kepada sifat pekerjaan apakah yang sifatnya instruksi ataupun sifat pekerjaan yang butuh kerjasama dan kerja tim.
5. Kultur dan kebijakan organisasi

Kultur sebuah organisasi membentuk perilaku pemimpin dan harapan bawahan. Kebijakan organisasi yang sudah ditentukan juga memengaruhi gaya kepemimpinan seseorang. Sebagai contoh, didalam organisasi dimana iklim dan kebijaksanaan mendorong tanggung jawab yang ketat untuk pengeluaran dan hasil, pemimpin biasanya menyelia dan mengendalikan bawahan secara ketat.

6. Harapan dan perilaku rekan

Rekan kerja pemimpin adalah kelompok referensi yang penting. Pemimpin membina persahabatan dengan rekan-rekannya didalam organisasi dan pendapat dari rekan-rekan ini memiliki arti bagi pemimpin yang bersangkutan. Disamping itu sikap seorang rekan pemimpin sering dapat memengaruhi efektivitas tindakan pemimpin.

2.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (dalam Putra dkk, 2022) terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Perhitungan digunakan untuk menentukan tindakan terbaik setelah menimbang dengan hati-hati semua opsi yang tersedia. Proses ini dikenal sebagai pengambilan keputusan.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan dalam memotivasi merujuk pada upaya untuk menginspirasi anggota organisasi agar mereka dapat mengaplikasikan kemampuan (kemahiran atau keterampilan), tenaga, serta waktu dalam menjalankan tugas dan kewajiban mereka. Hal ini dilakukan agar mereka dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikatif adalah kemampuan atau kapabilitas untuk menyampaikan informasi, ide dan gagasan secara langsung atau tidak

langsung dengan tujuan untuk dapat dipahami dengan baik oleh orang lain.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Pemimpin harus memiliki kemauan untuk secara efektif menggunakan kekuatan atau posisi individu untuk keuntungan jangka panjang perusahaan untuk membuat orang lain menuruti kehendak mereka. Ini termasuk pada cara memberi tahu orang lain apa yang harus dilakukan dalam nada yang tegas, hingga menuntut bahkan mengancam. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan tugas dengan benar.

5. Kemampuan mengendalikan diri

Mengendalikan emosi sangat penting untuk kesuksesan kita dalam hidup. Semakin baik kemampuan dalam mengendalikan emosi, semakin mudah bagi kita dalam mencapai kebahagiaan.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Johari dkk (dalam Budiasa, 2021) berpendapat bahwa beban kerja ialah semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan, termasuk waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Suwatno (dalam Budiasa, 2021) mengindikasikan bahwa beban kerja merujuk pada sejumlah proses atau aktivitas yang harus diselesaikan secara sistematis dan dalam jangka waktu tertentu oleh suatu unit organisasi guna memperoleh informasi mengenai efisiensi dan efektivitas kerja unit organisasi tersebut.

Beban kerja menurut Munandar (dalam Budiasa, 2021) diartikan sebagai kewajiban yang dibebankan kepada pegawai untuk melaksanakan tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan dengan tetap memaksimalkan keterampilannya. Pandangan Meshkati yang dikutip dalam Hasibuan (2018)

mengemukakan bahwa beban kerja dapat diartikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan seorang pekerja dengan tuntutan dari pekerjaan yang harus dijalankan. Karena pekerjaan manusia melibatkan aspek mental dan fisik, maka setiap individu memiliki tingkat beban yang bervariasi. Pembebanan kerja yang sangat tinggi dapat menyebabkan penggunaan energi yang berlebihan dan berpotensi menghasilkan kondisi *overstress*. Sebaliknya, intensitas beban yang sangat rendah dapat menyebabkan timbulnya rasa bosan dan kejenuhan, atau yang dikenal sebagai *understress*. Oleh sebab itu, penting untuk mencapai tingkat intensitas pembebanan yang optimal di antara dua batas ekstrem tersebut. Namun, perlu diingat bahwa tingkat optimal ini bervariasi antara individu satu dengan yang lain, tergantung pada karakteristik dan kemampuan masing-masing.

Menurut sifat pekerjaannya, beban kerja seseorang telah ditetapkan oleh pedoman kerja bisnis. Ini bukan masalah jika mayoritas karyawan mengikuti kebijakan perusahaan. Di sisi lain, jika pekerja berkinerja di bawah ekspektasi, bebannya akan sangat berat. Perkiraan standar yang telah ditetapkan terlihat kurang dari kemampuan karyawan jika karyawan bekerja lebih dari standar.

Berdasarkan banyak definisi beban kerja yang diberikan di atas, peneliti sampai pada kesimpulan bahwa beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang diberikan pemberi kerja kepada karyawan dengan mempertimbangkan keterampilan mereka dan kebutuhan pekerjaan yang wajib diselesaikan dalam rentang waktu tertentu.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut pandangan Gibson yang dikutip dalam Budiasa (2021), terdapat sejumlah faktor yang memiliki potensi untuk memengaruhi tingkat beban kerja, dan faktor-faktor tersebut meliputi:

1. *Time pressure* (tekanan waktu)

Waktu yang ditentukan atau batas waktu memang bisa meningkatkan dorongan motivasi dan menghasilkan kinerja kerja yang lebih optimal. Namun, tekanan akibat keterbatasan waktu juga memiliki potensi untuk berubah menjadi beban yang terlalu berat, yang bisa mengakibatkan terjadinya banyak kesalahan atau bahkan memperburuk masalah kesehatan.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Salah satu hal yang menyebabkan stres di tempat kerja adalah perasaan ekspektasi pekerjaan yang dipengaruhi oleh lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas. Kesehatan tubuh seseorang dapat dipengaruhi oleh jadwal kerja yang menuntut tanpa istirahat atau liburan.

3. *Role ambiguity* dan *role conflict*

Persepsi seseorang terhadap beban kerjanya dapat dipengaruhi oleh *role ambiguity* atau kemenduaan peran, dan *role conflict* atau konflik peran.

4. Kebisingan

Kesehatan dan kinerja pekerja mungkin terpengaruh ketika mereka terpapar kebisingan di tempat kerja. Efisiensi di mana karyawan melakukan pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh tempat kerja yang keras, yang dapat mengganggu fokus dan secara halus menghambat penyelesaian tugas sementara juga menambah beban.

5. *Information overload*

Jumlah informasi yang masuk dan diterima karyawan sekaligus dapat menambah beban. Penggunaan teknologi canggih dan fasilitas tempat

kerja memerlukan penyesuaian pekerja yang unik. Proses pembelajaran karyawan dapat dipengaruhi oleh materi yang sulit, dan jika tidak dikelola dengan baik dapat berdampak buruk bagi kesehatan karyawan.

6. *Temperature extremes* atau *heat overload*

Efek kesehatan dari unsur-unsur yang terkait dengan keadaan kerja yang berbahaya, seperti suhu udara dalam ruangan yang tinggi, mirip dengan kebisangan. Jika tidak ada peralatan yang tersedia untuk mengobati penyakit dan penyakit ini berlangsung lama, hal ini dapat terjadi.

7. *Repetitive action*

Jumlah pekerjaan yang memerlukan gerakan tubuh berulang, seperti pekerjaan di mana karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya mengetik di komputer atau mengoperasikan mesin di jalur perakitan secara konsisten, atau posisi di mana melakukan banyak gerakan berulang akan membuat karyawan bosan. sensasi kebosanan, yang dapat mengakibatkan berkurangnya konsentrasi dan berbahaya jika tindakan darurat tidak dapat dilakukan oleh kekuatan.

8. Tanggung jawab

Setiap bentuk kewajiban bisa menjadi beban kerja bagi orang-orang tertentu. Temuan penelitian menunjukkan bahwa memiliki tugas kepada orang lain dapat menyebabkan tekanan di tempat kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terkait dengan pekerjaan berkurang karena jumlah tugas meningkat.

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (dalam Budiasa, 2021) menjelaskan bahwa indikator dari beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai

Besarnya tujuan yang ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan menurut pendapat seseorang. Ilustrasi output pekerjaan yang wajib diselesaikan dalam jumlah waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Membahas bagaimana seseorang memandang situasi kerjanya, termasuk membuat penilaian dengan cepat saat mengerjakannya dan memiliki kemampuan untuk mengelola keadaan yang tidak terduga, contohnya melakukan pekerjaan tambahan di luar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang dihabiskan untuk tugas-tugas yang secara nyata berhubungan dengan proses industri.

4. Standart pekerjaan

Persepsi seseorang tentang pekerjaannya, termasuk emosi apa pun yang mungkin muncul sehubungan dengan volume pekerjaan yang wajib diselesaikan dalam rentang waktu tertentu.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (dalam Budiasa, 2021) menjelaskan lingkungan kerja sebagai semua peralatan dan perlengkapan yang digunakan, latar tempat seseorang bekerja, serta praktik kerja dan struktur organisasi yang digunakan oleh orang atau organisasi. Di sisi lain, lingkungan kerja didefinisikan oleh Nitisemito (dalam Hafidzi dkk, 2019) sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat berdampak pada seberapa baik mereka melakukan tanggung jawab yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan elemen penting dalam seberapa baik pekerja melakukan pekerjaannya, menurut Sunyoto (dalam Panjaitan, 2017).

Menurut pandangan Subagyo yang dikutip dalam Purnami dan Utama (2019), lingkungan kerja mencakup unsur-unsur internal dan eksternal yang memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja suatu organisasi. Lingkungan kerja terdiri dari aspek-aspek yang dapat diatur dan yang tidak dapat diatur dalam situasi tertentu. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi-kondisi yang ada di lokasi kerja, baik secara fisik maupun non-fisik, yang berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Dalam meningkatkan produktivitas, maka lingkungan kerja harus dalam kondisi baik untuk memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan unsur yang tidak dapat dipisahkan dari konteks pekerjaan, karena melibatkan unsur lingkungan fisik dan non-fisik yang melekat pada karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari upaya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja. Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif berpotensi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menciptakan perasaan kenyamanan yang dapat membawa dampak positif bagi para karyawan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian mengenai lingkungan kerja diatas, peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan baik secara fisik maupun non fisik.

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Budiasa, 2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari dua, sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik terdiri dari semua kondisi fisik eksternal yang mungkin berdampak pada karyawan secara langsung atau tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang melibatkan interaksi kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja non fisik. Bisnis harus mengembangkan budaya yang mendorong kolaborasi di antara anggota staf, atasan, dan bawahan.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah lingkungan kerja. Sunyoto (dalam Panjaitan, 2017) menyebutkan beberapa variabel yang berkontribusi terhadap lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan ini terdiri dari dua jenis hubungan yaitu hubungan sebagai kelompok dan hubungan sebagai individu.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Ketidaktenangan di tempat kerja dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang bising atau tidak tenang.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat berdampak positif pada kepuasan dan kinerja karyawan, hal ini juga dapat membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya di perusahaan.

4. Penerangan

Dalam hal ini, konsep penerangan tidak hanya merujuk pada penggunaan penerangan listrik, tetapi juga mencakup penerangan yang berasal dari sinar matahari.

5. Sirkulasi udara

Langkah pertama yang harus dilakukan adalah memiliki ventilasi untuk memastikan sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup.

6. Keamanan

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan karyawan rasa aman serta akan membuat karyawan merasa tenang dan nyaman, yang akan mendorong karyawan untuk semangat bekerja.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Hafidzi dkk, 2019), menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan

Pencahayaannya intensitas tinggi yang membantu mempercepat proses kerja karyawan.

2. Keamanan kerja

Tingkat keamanan di tempat kerja dapat membantu pekerja merasa nyaman di sana.

3. Kondisi kerja

Desain tempat kerja yang memfasilitasi interaksi sosial antar pekerja.

4. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang positif dapat diciptakan oleh pemimpin dan karyawan yang berinteraksi dengan baik.

5. Penggunaan warna

Karyawan akan merasa betah di tempat kerja dan memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan berkat penggunaan warna yang tepat.

2.4 Produktivitas Kerja

2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Wibowo (2017) menegaskan bahwa produktivitas secara konseptual merupakan keterkaitan antara output atau outcome organisasi dengan input yang diperlukan. Menurut pandangan Sutrisno (2017), produktivitas adalah perbandingan antara hasil atau output yang diperoleh dengan jumlah tenaga kerja yang terlibat dalam suatu unit waktu tertentu. Di sini, keterlibatan tenaga kerja mewakili pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif. Sedangkan menurut Simamora (dalam Saleh dkk, 2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan untuk menghasilkan output dan input yang optimal untuk memaksimalkan sarana dan prasarana yang tersedia.

Tohardi (dalam Panjaitan, 2017) berpendapat bahwa esensi produktivitas kerja meliputi sikap mental di mana karyawan senantiasa memiliki pandangan bahwa cara kerja yang digunakan hari ini harus lebih baik dari cara kerja yang digunakan kemarin, dan hasil yang dapat dicapai besok harus mengalami peningkatan atau peningkatan kualitas dari hasil yang dicapai hari ini. Menurut Sedarmayanti (dalam Manoppo dkk, 2021) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya ditujukan semata-mata untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak mungkin, melainkan penting juga untuk memperhatikan kualitas pekerjaan, dan produktivitas kerja bukanlah hasil yang tercipta dengan sendirinya, tetapi harus diupayakan oleh karyawan yang diharapkan dapat berpartisipasi dalam program organisasi, sehingga dapat diketahui apa saja yang dibutuhkan oleh organisasi dari pekerjaan yang telah dilakukan dan bersedia untuk melakukan apa pun yang dibebankan kepada karyawan. Secara umum, semua kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi ialah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Al ini karena dengan memiliki produktivitas tenaga kerja yang tinggi, karyawan dapat mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pengertian mengenai produktivitas kerja diatas, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja ialah perbandingan antara output dan input yang dihasilkan oleh karyawan dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia yang tersedia dalam jangka waktu tertentu. Jika karyawan memiliki sikap dan mental yang baik, maka timbul dorongan terhadap karyawan untuk dapat memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas, sekaligus mewujudkan tujuan perusahaan yang efisien dan efektif.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, menurut Simanjuntak (dalam Sutrisno, 2017), yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasardasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting dan dapat dibangun melalui baiknya metode pelatihan dan lingkungan kerja sehat yang diberikan perusahaan, sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja

2.4.3 Indikator Produktivitas Kerja

Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa dalam upaya mengukur produktivitas kerja, perlu adanya indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel produktivitas dalam konteks penelitian ini, yang meliputi:

1. Kemampuan

Kemampuan seseorang dapat dinilai dari pengetahuan yang dimilikinya dan tingkat profesionalitasnya dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan efektivitas hasil yang diperoleh dengan mempekerjakan produktivitas tenaga kerja masing-masing karyawan.

3. Semangat kerja

Indikator ini bertujuan untuk meningkatkan hasil yang lebih baik dari hari sebelumnya. Hal ini terlihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai pada hari berikutnya dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Berusaha untuk memperbaiki diri sendiri dengan menjadi lebih cakap di tempat kerja. Dengan mencermati hambatan, tuntutan, dan hasil potensial, hal ini dapat dicapai. Semakin besar hambatannya, semakin penting pengembangan diri.

5. Mutu

Terus-menerus berusaha untuk meningkatkan standar keunggulan. Hasil dari pekerjaan yang menunjukkan kualitas pekerjaan seorang karyawan dapat digunakan untuk menunjukkan hal ini. Dengan demikian, peningkatan kualitas berusaha untuk memberikan hasil terbesar yang, dari waktu ke waktu, akan menguntungkan baik bagi bisnis maupun individu.

6. Efisiensi

Menganalisis hubungan antara sumber daya yang digunakan dengan hasil yang diperoleh. Karyawan memiliki banyak pengaruh terhadap faktor produktivitas input dan output.

2.5 Penelitian Terdahulu

Pada umumnya penelitian terdahulu merupakan referensi untuk melaksanakan penelitian selanjutnya, sehingga penelitian ini dapat dibandingkan dan menjadi pelengkap bagi penelitian sebelumnya. Berikut ini penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

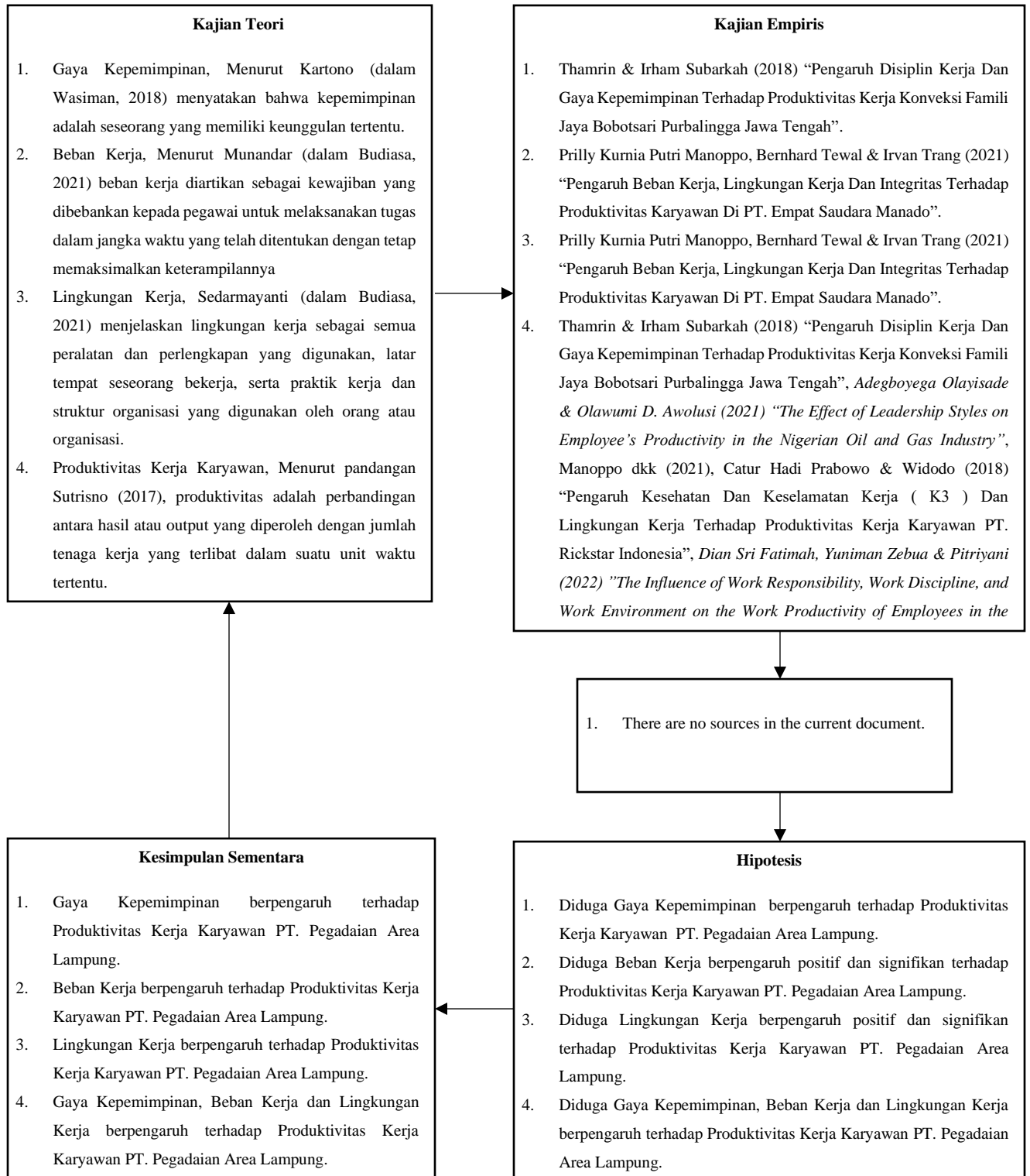
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Kontribusi
1	Thamrin & Irham Subarkah (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Konveksi Famili Jaya Bobotsari Purbalingga Jawa Tengah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara parsial maupun simultan berpengaruh secara terhadap Produktivitas Kerja Konveksi Famili Jaya Bobotsari Purbalingga Jawa Tengah	Perbedaan penelitian terletak pada variabel Disiplin Kerja dan pada objek penelitian	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
2	Prilly Kurnia Putri Manoppo, Bernhard Tewel & Irvan Trang (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Empat Saudara Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado	Perbedaan penelitian terletak pada variabel Integritas dan pada objek penelitian	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
3	Catur Hadi Prabowo & Widodo (2018)	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rickstar Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselematan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rickstar Indonesia	Perbedaan penelitian terletak pada variabel Kesehatan Keselamatan Kerja dan pada objek penelitian	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran

4	<i>Adegboyega Olayisade & Olawumi D. Awolusi (2021)</i>	<i>The Effect of Leadership Styles on Employee's Productivity in the Nigerian Oil and Gas Industry</i>	<i>The results showed that Leadership Style affects Employee Work Productivity in the Nigerian Oil and Gas Industry</i>	<i>The difference in research lies in the object of study</i>	<i>The results of this study are expected to provide information as a basis for consideration, support and contribution of thought</i>
5	<i>Dian Sri Fatimah, Yuniman Zebua & Pitriyani (2022)</i>	<i>The Influence of Work Responsibility, Work Discipline, and Work Environment on the Work Productivity of Employees in the Department of Youth and Sports, Culture and Tourism of Labuhanbatu Regency</i>	<i>The results showed that Work Responsibility, Work Discipline, and Work Environment partially or simultaneously affects Employee Work Productivity Department of Youth and Sports, Culture and Tourism Labuhanbatu Regency</i>	<i>The difference in research lies in the variables of Work Responsibility, Work Discipline and in the object of research</i>	<i>The results of this study are expected to provide information as a basis for consideration, support and contribution of thought</i>

Sumber : Jurnal Penelitian Terdahulu

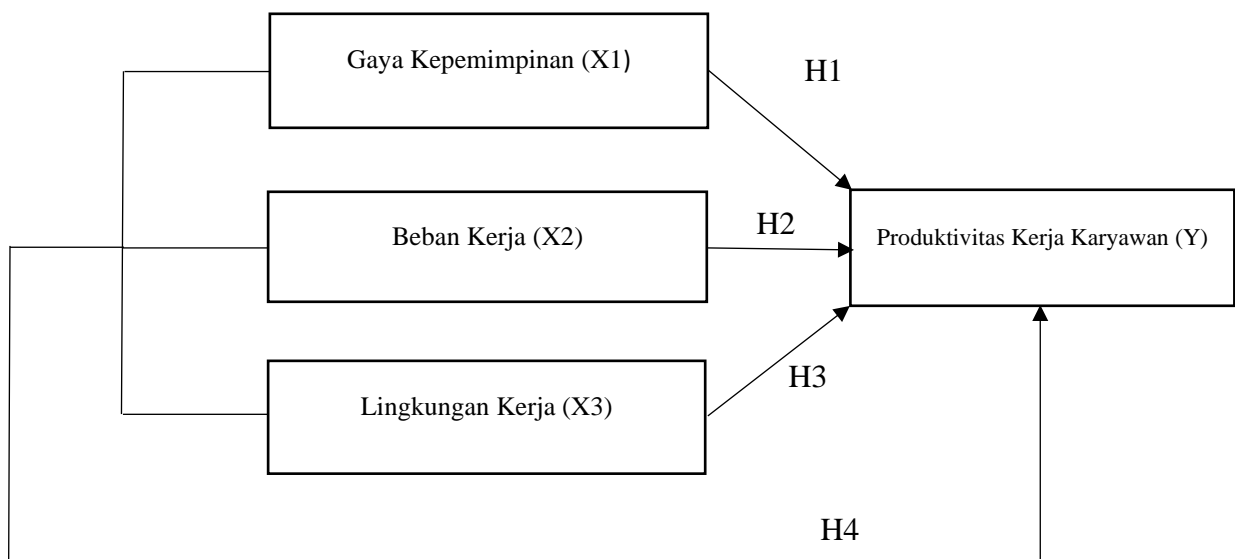
2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Kerangka Penelitian

Menurut Misno (2021) kerangka penelitian merupakan jembatan yang akan menghubungkan fenomena sosial yang terjadi dengan teori-teori sosial yang telah ada selama ini. Selanjutnya menerjemahkan keterhubungan fenomena-teori tersebut ke dalam sebuah agenda penelitian social sebagai suatu cara yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kaitan variabel yang akan diteliti. Pada penelitian ini, penulis akan meneliti hubungan Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung.



Gambar 2.2 Kerangka Hipotesis

2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah respons awal terhadap perumusan masalah penelitian, di mana perumusan masalah penelitian telah dijabarkan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2019). Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dijelaskan di atas, hipotesis penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

2.8.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Rivai & Mulyani (dalam Kumala & Agustina, 2018), gaya kepemimpinan ialah seperangkat sifat yang digunakan untuk memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Ini juga dapat disebut sebagai pola perilaku dan pendekatan yang disukai yang sering digunakan oleh seorang pemimpin. Hasil penelitian Thamrin & Irham Subarkah (2018), *Adegboyega Olayisade & Olawumi D. Awolusi (2021)* menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengajukan hipotesis untuk diuji apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dengan rumus sebagai berikut:

H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung.

2.8.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Meshkati (dalam Hasibuan, 2018) mengemukakan bahwa beban kerja dapat diartikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan seorang pekerja dengan tuntutan dari pekerjaan yang harus dijalankan. Hasil penelitian Prilly Kurnia Putri Manoppo, Bernhard Tewal & Irvan Trang (2021) menyatakan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengajukan hipotesis untuk diuji apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dengan rumus sebagai berikut :

H2 : Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung.

2.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Nitisemito (dalam Hafidzi dkk, 2019) lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat berdampak pada seberapa baik mereka melakukan tanggung jawab yang diberikan. Hasil penelitian Catur Hadi Prabowo & Widodo (2018), *Dian Sri Fatimah, Yuniman Zebua & Pitriyani (2022)*, menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengajukan hipotesis untuk diuji apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dengan rumus sebagai berikut:

H3 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung.

2.8.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (dalam Saleh dkk, 2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan untuk menghasilkan output dan input yang optimal untuk memaksimalkan sarana dan prasarana yang tersedia. Hasil penelitian Thamrin & Irham Subarkah (2018), *Adegboyega Olayisade and Olawumi D. Awolusi (2021)*, Prilly Kurnia Putri Manoppo, Bernhard Tewal & Irvan Trang (2021), Catur Hadi Prabowo & Widodo (2018), *Dian Sri Fatimah, Yuniman Zebua & Pitriyani (2022)* menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengajukan hipotesis untuk diuji apakah Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dengan rumus sebagai berikut:

H4 : Diduga Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung.