

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

2.1.1 Teori Sistem Komunikasi Organisasi

Organisasi adalah sistem yang berinteraksi dengan lingkungannya. Sistem terbuka dapat menerima input, memprosesnya melalui berbagai subsistem internal, dan menghasilkan kembali ke lingkungan. Komunikasi dianggap sebagai salah satu elemen utama dalam mentransfer informasi antara organisasi dan lingkungan eksternalnya (Morissan, 2020).

Teori Sistem Komunikasi Organisasi memiliki hubungan erat dengan lingkungan kerja karena komunikasi adalah elemen penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Komunikasi yang baik memungkinkan koordinasi antarbagian, membantu pengambilan keputusan, dan mengurangi ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, teori ini menjelaskan bagaimana organisasi dapat beradaptasi terhadap perubahan melalui komunikasi yang fleksibel dan terstruktur. Lingkungan kerja yang sehat juga dipengaruhi oleh komunikasi terbuka yang membangun budaya kerja positif dan mengelola konflik secara konstruktif. Sistem komunikasi yang efektif memungkinkan adanya umpan balik yang terus-menerus, membantu organisasi untuk berkembang dan meningkatkan kinerja.

2.1.2 Teori Budaya Organisasi

Teori Budaya Organisasi oleh Edgar Schein merupakan pendekatan untuk memahami bagaimana nilai-nilai, norma, dan ritus di dalam Suatu organisasi dapat membentuk budaya yang unik. Schein mengidentifikasi tiga tingkat utama dalam budaya organisasi: Artefak, Nilai, dan Asumsi Dasar (Sutrisno, 2019).

Edgar Schein menyatakan bahwa budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan ritus yang diterapkan oleh suatu organisasi. Dalam Dinas Pemadam Kebakaran, budaya yang kuat dalam pelayanan, kerjasama tim, dan perhatian terhadap pasien dapat memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja tinggi. Sebagai contoh, pemadam kebakaran dengan budaya yang mendorong kepedulian terhadap pasien dan kolaborasi antar tim dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja yang efektif dan berkelanjutan. Dengan memahami dan mengelola budaya organisasi, organisasi, dapat

menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas, kepuasan karyawan, dan pelayanan pasien yang berkualitas.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para karyawan mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Di tempat kerja, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan (Luh et al., 2017). Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik. Menurut Luh et al. (2017), lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang (Purnamasari, 2021). Perusahaan yang dapat melahirkan lingkungan kerja yang kondusif dan positif akan mendapatkan keuntungan yang positif pula. Situasi lingkungan kerja dalam perusahaan yang baik dan kondusif dapat dimanfaatkan untuk memotivasi dan mengintensifkan semangat kerja pada karyawan agar bertambah produktif yang dikemudian hari dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja karyawan (Gustina et al., 2022).

Lingkungan kerja adalah kombinasi dari kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi karyawan (Tambunan, 2018). Mardikaningsih & Sinambela (2022) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kombinasi dari kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi perilaku dan kepuasan karyawan.

Dari berbagai definisi oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merujuk pada segala hal yang mengelilingi dan meliputi tempat kerja karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja sangat dipengaruhi dan dibentuk oleh kepemimpinan. Lingkungan kerja di perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi karyawan, pola kerja, gaya kepemimpinan, pola komunikasi, aliran kerja, serta sistem imbalan (*reward system*). Lingkungan kerja juga merupakan kombinasi dari kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi perilaku dan kepuasan karyawan.

2.3.2 Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), secara garis besar indikator lingkungan kerja dibagi jadi:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan.

Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator ialah: penerangan ataupun cahaya, temperatur/ suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, mekanisme getaran, skema warna, riasan, keamanan di tempat kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan disekitar karyawan yang menyangkut hubungan kerja, dalam hal ini hubungan dengan atasan, sampai hubungan dengan sesama rekan kerja.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. 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.

Lingkungan kerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Sedarmayanti (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan tempat kerja

Untuk keselamatan dan keamanan pekerja, pencahayaan perlu diperhatikan. Pencahayaan digunakan untuk menerangi tempat kerja sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pencahayaan yang baik dapat membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja dan sebaliknya.

2. Suhu kerja

Setiap karyawan memiliki suhu tubuh yang berbeda, dan tentunya setiap karyawan juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan suhu lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang tepat mempengaruhi kondisi karyawan di tempat kerja.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban udara di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara disini meliputi banyaknya air yang terkandung dalam udara yang nantinya akan mempengaruhi keadaan tubuh setiap karyawan.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang baik bermanfaat bagi kesehatan manusia karena sirkulasi yang baik mencegah munculnya gas atau bau yang dapat mengganggu dan membahayakan kesehatan karyawan. Sumber utama sirkulasi udara yang baik dalam suatu perusahaan dapat diperoleh dari tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan kerja

Kebisingan di tempat kerja dapat mengalihkan perhatian karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tingkat tinggi, kebisingan di tempat kerja harus dihindari.

6. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar lingkungan kerja dapat mengganggu kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mencari cara untuk menghilangkan bau tidak sedap yang dapat mengganggu lingkungan sekitar

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi, yang terdiri dari warna, peralatan, tata letak, dan lain-lain, mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.

8. Musik di tempat kerja

Mendengarkan musik yang sesuai dan mendukung di tempat kerja dapat menginspirasi antusiasme karyawan untuk bekerja.

9. Keselamatan Kerja

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah keamanan. Untuk menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, perusahaan dapat menggunakan satuan satpam.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Robbins & Coulter (2016) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Adapun menurut

Sedarmayanti (Sedarmayanti, 2018). 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. Indikator lingkungan kerja menurut Setiawan (2016) adalah:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi atau atmosfer yang tercipta di lingkungan tempat kerja, yang mempengaruhi bagaimana karyawan merasakan dan berinteraksi satu sama lain serta menjalankan tugas mereka. Suasana kerja mencakup aspek-aspek seperti hubungan antarpegawai, gaya kepemimpinan, pola komunikasi, tingkat stres, serta fasilitas dan kenyamanan fisik di tempat kerja. Suasana kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan, sementara suasana yang negatif dapat menyebabkan konflik, penurunan kinerja, dan berkurangnya kepuasan kerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah interaksi dan hubungan profesional yang terjalin antara individu di tempat kerja. Hubungan ini mencakup bagaimana karyawan berkolaborasi, berkomunikasi, dan mendukung satu sama lain dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, dan mempermudah penyelesaian masalah secara bersama-sama.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang memadai berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih nyaman dan tanpa hambatan teknis. Selain itu, fasilitas yang baik juga berkontribusi pada kesehatan fisik dan mental karyawan, seperti kursi ergonomis untuk kenyamanan duduk, ventilasi yang baik, serta akses ke fasilitas kesehatan atau kebugaran. Ketika fasilitas kerja yang diperlukan tersedia dengan baik, suasana kerja menjadi lebih kondusif dan karyawan merasa dihargai serta didukung dalam mencapai target mereka.

2.4 Budaya Kerja

2.4.1 Definisi Budaya Kerja

Budaya kerja adalah norma-norma, nilai-nilai, keyakinan, dan ekspektasi yang dimiliki oleh anggota organisasi terhadap perilaku mereka sendiri dan perilaku anggota lain

dalam organisasi (Arachim, 2018). Budaya ini, yang merupakan hasil dari nilai-nilai yang menjadi kebiasaan, disebut sebagai budaya kerja. Karena hubungannya dengan kualitas kerja, istilah "budaya kerja" digunakan untuk merujuk pada hal ini (Irmayanti et al., 2020).

Budaya kerja menciptakan lingkungan yang memengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerja individu di dalamnya. Dalam budaya kerja yang kuat, anggota organisasi merasa terikat dengan visi, misi, dan tujuan bersama, yang membentuk kerangka kerja untuk tindakan mereka sehari-hari. Hal ini juga menciptakan rasa identitas dan kesetiaan terhadap organisasi, yang dapat meningkatkan keterlibatan dan dedikasi karyawan (Purnamasari, 2021).

Selain itu, budaya kerja memainkan peran penting dalam membentuk hubungan antara anggota organisasi. Norma-norma yang diterima dan dipegang bersama oleh anggota organisasi memengaruhi interaksi interpersonal dan dinamika tim. Budaya kerja yang mengedepankan kolaborasi, dukungan, dan komunikasi yang terbuka cenderung menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Sebaliknya, budaya kerja yang bersifat otoriter atau tidak inklusif dapat menyebabkan konflik dan ketegangan di antara anggota organisasi (Rachman et al., 2023).

2.4.2 Jenis-jenis Budaya Kerja

Menurut Deal (2018) mengklasifikasikan budaya kerja berdasarkan dua faktor: risiko yang dihadapi organisasi dan kecepatan umpan balik yang diterima dari lingkungan eksternal:

1. Budaya Kerja Kuat (*Tough-Guy, Macho Culture*): Lingkungan berisiko tinggi dengan umpan balik cepat. Industri seperti media, hiburan, dan periklanan sering memiliki budaya ini, di mana keberhasilan atau kegagalan cepat terlihat.
2. Budaya Kerja Cepat (*Work Hard, Play Hard Culture*): Fokus pada layanan pelanggan dengan risiko rendah, tetapi feedback cepat. Industri penjualan dan perhotelan sering memiliki budaya ini.
3. Budaya Proses (*Process Culture*): Lingkungan risiko rendah dengan umpan balik lambat. Organisasi yang sangat birokratis seperti lembaga pemerintah cenderung mengikuti budaya ini.
4. Budaya Kerja Berisiko Lambat (*Bet-the-Company Culture*): Lingkungan berisiko tinggi dengan umpan balik lambat, seperti industri penerbangan atau minyak dan

gas, di mana hasil keputusan besar mungkin baru terlihat bertahun-tahun kemudian.

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Edgar Schein dalam Deal (2018), seorang ahli terkemuka dalam bidang budaya organisasi, mengidentifikasi beberapa faktor utama yang mempengaruhi budaya kerja:

1. **Keyakinan dan Nilai Pemimpin:** Pemimpin memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi melalui keyakinan dan nilai-nilai yang mereka anut. Cara pemimpin bertindak dan mengambil keputusan akan memengaruhi bagaimana karyawan melihat budaya organisasi.
2. **Struktur Organisasi:** Cara organisasi diatur, termasuk hierarki dan pola komunikasi, akan memengaruhi budaya kerja. Organisasi yang sangat terstruktur cenderung memiliki budaya yang lebih formal dan birokratis.
3. **Proses Rekrutmen dan Seleksi:** Organisasi sering kali merekrut individu yang sesuai dengan nilai-nilai yang mereka anut. Hal ini memperkuat budaya yang sudah ada karena karyawan baru cenderung menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang sudah ada.
4. **Pengalaman Organisasi di Masa Lalu:** Kesuksesan atau kegagalan organisasi di masa lalu akan membentuk norma dan nilai-nilai yang diadopsi oleh organisasi untuk menghadapi situasi serupa di masa depan.

2.4.4 Indikator Budaya Kerja

Indikator budaya kerja menurut Schein (2010) dalam Purnamasari (2021) meliputi berbagai aspek yang dapat memberikan gambaran tentang dinamika budaya kerja dalam suatu organisasi yakni :

1. **Aspek Kualitatif**
Aspek kualitatif mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi bagian dari identitas organisasi dan cara anggotanya berinteraksi.
2. **Aspek Kuantitatif**
Aspek kuantitatif mencakup pengukuran secara statistik terhadap elemen-elemen budaya, seperti tingkat kepuasan, loyalitas, atau tingkat kehadiran karyawan dalam program-program organisasi.
3. **Aspek Komponen**

Aspek komponen mengacu pada elemen-elemen fisik dan simbolis yang mencirikan budaya organisasi, seperti desain fisik kantor, slogan perusahaan, atau ritual tertentu yang dilakukan oleh anggota organisasi.

4. Aspek Adaptasi Eksternal

Aspek adaptasi eksternal menggambarkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal, seperti teknologi baru atau persaingan pasar yang meningkat.

5. Aspek Integrasi Internal

Aspek integrasi internal mencerminkan sejauh mana anggota organisasi merasa terikat satu sama lain dan bagaimana mereka bekerja secara kolaboratif dalam mencapai tujuan bersama. Dengan memahami indikator-indikator ini, organisasi dapat mengevaluasi dan memperkuat budaya kerja mereka sesuai dengan visi, misi, dan nilai-nilai yang diinginkan.

2.5 Gaya Kepemimpinan

2.5.1 Definisi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang penting untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada para pekerjanya agar dapat melaksanakan tugas sesuai visi dan misi organisasi. Adanya pemimpin bisa menumbuhkan rasa percaya diri pada pekerja, maka pekerja akan melakukan tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya sehingga kinerja pekerja tersebut meningkat .

Menurut Hasibuan (2020), Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Rivai (2018) menjelaskan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Wijono (2018) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah komunikasi, baik dalam bentuk kata-kata maupun tindakan, yang menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk melakukan perubahan yang signifikan.

2.5.2 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa jenis gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Robbins & Timothy A. Judge. (2016) yaitu:

1. Kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan yang membuat karyawan terpuak oleh kemampuan pemimpin yang luar biasa. Pemimpin kharismatik dapat memengaruhi karyawan dengan cara mengutarakan visi misi dengan jelas yang berhubungan antara masa kini dan masa depan sehingga membuat karyawan merasa tertarik untuk mengikuti. Selain itu pemimpin juga mengkomunikasikan bahwa karyawan dapat mencapai kinerja tersebut dengan baik, sehingga membuat karyawan semakin percaya diri. Pemimpin juga akan memberikan contoh perilaku yang baik agar karyawan dapat mencontoh perilaku tersebut. Karyawan yang bekerja pada pemimpin kharismatik termotivasi untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan semaksimal mungkin.

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional yakni pemimpin yang menginspirasi dan mengkomunikasikan kepada karyawan untuk melakukan tanggung jawab yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan. Kepemimpinan transformasional dapat mengubah pola pikir karyawan dari cara berpikir dengan pola lama menjadi baru dalam hal menyelesaikan masalah. Selain itu, pemimpin juga dapat membuat karyawan bergairan dalam bekerja, dan mampu membangkitkan semangat karyawan.

3. Kepemimpinan transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang dapat memotivasi pengikut mereka untuk menuju sasaran perusahaan yang ditetapkan dengan memperjelas tugas dan tanggung jawab karyawan. Pemimpin transaksional menjanjikan imbalan untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan pemimpin juga akan mengakui pencapaian yang diraih karyawan.

4. Kepemimpinan visioner

Kepemimpinan visioner adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menciptakan visi yang realistis, menarik dan kredibel mengenai masa depan organisasi. Visi memberikan gairan yang baru untuk menuju masa depan yang lebih baik, selain itu visi juga menjadi lompatan besar ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan dan sumber daya. Kepemimpinan visioner memiliki cara dan kualitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan, yaitu kemampuan mengungkapkan visi dengan perilaku tidak hanya verbal dan memiliki kemampuan memperluas visi ke berbagai konteks.

Adapun bentuk gaya kepemimpinan yang ada menurut Hasibuan (2020), yaitu:

1. **Kemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang.

2. **Kemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan.

3. **Kemimpinan Delegatif**

Kepemimpinan Delegatif adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap.

2.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pekerja karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang terdapat pada Dinas pemerintah, struktur dalam pemerintah harus mampu mencurahkan segala perhatiannya kepada para pekerjanya, agar tumbuh moral yang tinggi yang merupakan suatu dorongan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya dapat digerakkan dan diarahkan tenaganya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pekerja.

2.5.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan menurut Rivai (2018) yaitu :

1. **Memberikan Perintah**

Ini menggambarkan kepemimpinan yang tegas dan otoritatif, di mana pemimpin memberikan arahan atau instruksi yang jelas kepada tim. Pemimpin dengan gaya ini sering menekankan pada pengendalian dan pengawasan untuk memastikan bahwa tugas dilakukan sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

2. **Berhubungan Baik**

Kepemimpinan ini menekankan pada hubungan interpersonal yang kuat antara pemimpin dan timnya. Pemimpin yang berhubungan baik cenderung mendengarkan, menghargai, dan berempati terhadap anggota tim. Gaya ini membangun kepercayaan, rasa hormat, dan dukungan di dalam tim.

3. Solutif

Pemimpin yang solutif adalah pemimpin yang mampu menemukan solusi untuk masalah yang dihadapi tim atau organisasi. Mereka memiliki kemampuan analitis yang baik, berfokus pada penyelesaian masalah, dan mampu mengambil keputusan yang efektif di saat-saat kritis.

4. Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan. Pemimpin mendorong partisipasi aktif dari tim, mendengarkan ide-ide dan pendapat mereka, serta membuat keputusan bersama. Ini menciptakan rasa kepemilikan di antara anggota tim dan meningkatkan keterlibatan mereka.

5. Motivasi

Indikator ini mencerminkan kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi tim. Pemimpin yang memiliki kemampuan ini dapat memberikan dorongan dan semangat kepada tim untuk mencapai tujuan, baik melalui penghargaan, pengakuan, atau contoh yang baik dalam kerja keras dan dedikasi.

6. Karisma

Pemimpin yang karismatik memiliki daya tarik yang kuat dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan kehadirannya. Karisma ini membantu menciptakan rasa hormat dan kekaguman dari tim, membuat mereka lebih mudah mengikuti arahan dan visi pemimpin. Karisma sering kali terkait dengan kemampuan komunikasi yang baik dan kepercayaan diri yang tinggi.

2.6 Kinerja

2.6.1 Definisi Kinerja

Menurut Prawirosentono & Primasari (2022), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020), Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Menurut Afit & Hakim (2024), Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja yang dapat diukur adalah kinerja seseorang atau kelompok orang yang ada dalam organisasi. Pada awalnya kinerja seluruh organisasi, kemudian unit-unit organisasi, dan akhirnya kinerja individu-individu di dalamnya.

Istilah kinerja (*Performance*) terkadang disamakan juga dengan istilah prestasi kerja. Mangkunegara (2017) mengaitkan ketiga pengertian itu sebagai berikut : “Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pengertian kinerja menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan kinerja merupakan motivasi seseorang yang diberikan dukungan oleh suatu organisasi untuk mencapai proses hasil akhir kerja yang ditampilkan dari proses pekerjaan berlangsung terdiri dari prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas. Sehubungan dengan hal tersebut maka untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting

2.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2017) menjelaskan kedua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja tersebut sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pekerja terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pekerja yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pekerja perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pekerja dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pekerja yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Robbins & Timothy A. Judge. (2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama:

1. Kemampuan

Kemampuan seseorang, baik kemampuan intelektual (IQ) maupun kemampuan fisik, sangat memengaruhi kinerja. Orang yang memiliki keterampilan yang cocok dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

2. Motivasi

Motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih giat dan produktif.

3. Persepsi peran

Persepsi karyawan mengenai peran mereka dalam organisasi mempengaruhi kinerja. Jika mereka memahami peran, tanggung jawab, dan harapan yang jelas, mereka lebih cenderung bekerja sesuai harapan.

2.6.3 Indikator Kinerja

Indikator Kinerja menurut Elizar (2018) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas, yaitu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna

2. Kuantitas, merupakan produksi yang menghasilkan dapat ditunjukkan dalam mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan
3. Efektivitas biaya, merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti memperoleh keuntungan paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul.

2.7 Penelitian Terdahulu

Sebagai gambaran, peneliti menelaah hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menguji secara empirik berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

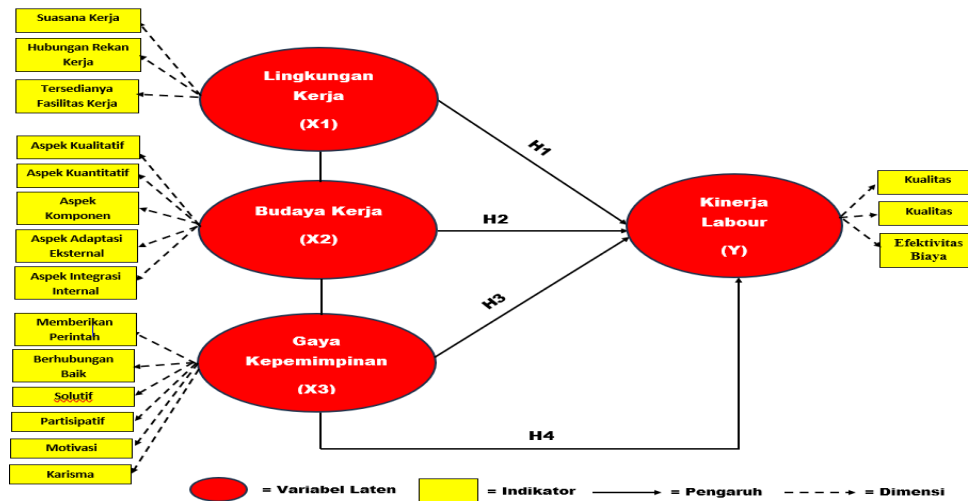
No	Peneliti, Tahun	Judul	Metode dan Analisis Data	Kesimpulan
1	Firdaus & Hakim (2020)	Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung	Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis regresi linier berganda	Hipotesis Menunjukkan Bahwa komunikasi organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan.kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan. Dan Juga Motivasi
2	Nurmasyah & Khaidarman syah (2024)	Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Personel Polres Pringsewu Berdasarkan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan diolah menggunakan komputer dengan bantuan software SPSS versi 20	1) Kompetensi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap motivasi. 2) Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap motivasi.3) Kompetensi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja. 4) Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja. 5) Motivasi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja. 6)

				Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. 7) Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.
3	Prihartini & Sanusi (2019)	Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Inovasi Organisasi Terhadap Kinerja UMKM	Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan diolah menggunakan komputer dengan bantuan software SPSS versi 20	Berdasarkan pengujian secara parsial menggunakan uji t manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM dan Inovasi Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM.
4	Pawirosumarto et al. (2017)	The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan SEM-Partial Least Square dengan perangkat lunak IBM Statistical Package for the Social Sciences (IBM SPSS) Statistics 22.0 dan program WarpPLS 3.0	Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang	Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai namun Secara simultan Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Latif & Jonathan	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan	Analisis Regresi Linier Sederhana	Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

	(2016)	Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur		kinerja pegawai
7	Tampi et al. (2022)	The Influence of Information Technology Users, Employee Empowerment, and Work Culture on Employee Performance at the Ministry of Law and Human Rights Regional Office of Riau Islands	Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah analisis kuantitatif deskriptif menggunakan Regresi Linier Berganda	Budaya Kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja
8	Rahman & Esterina (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Penelitian Pengembangan Kementrian Pertahanan Republik Indonesia	Analisis Regresi Linier Berganda	perhitungan koefisien korelasi Product Moment sebesar 0.621 yang berarti bahwa hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah “Kuat”
9	Santoso & Hakim (2024)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung	Metode analisis data yang akan dilakukan terdiri dari analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, serta pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear berganda	Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, temuan menegaskan bahwa faktor-faktor tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja. Hasil ini memiliki implikasi penting bagi manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung.
10	Fajar, Sanusi dan Arifin (2024)	The Impact Of Organizational Culture And Spiritual Leadership On Performance: Mediating Roles Of Workplace Spirituality And Innovation	pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang menekankan nilai-nilai spiritual seperti integritas, keadilan, dan empati memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi. Kepemimpinan spiritual berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai tersebut dan mendukung kesejahteraan karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan bermakna.

2.8 Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2018). Berdasarkan latar belakang permasalahan, hipotesis yang diajukan berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung adalah:

2.9.1 Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

Menurut Supit (2019) Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan suatu kinerja yang baik begitupun sebaliknya jika seorang karyawan dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang tidak baik dan hasil kinerja pegawai akan rendah.

Adanya kondisi lingkungan yang nyaman, aman dan menyenangkan maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat dan tidak merasa terbebani. Guna menciptakan kinerja pegawai juga perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong efektivitas instansi dalam menjalankan aktivitasnya, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja pegawai. Hal ini sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup instansi dan akan meningkatkan kinerja sehingga tercapainya tujuan instansi.

Didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pawirosumarto et al. (2017) dan Nabawi (2019) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori di atas Hipotesis penelitian dibandingkan dengan penelitian sebelumnya:

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

H₀ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2.9.2 Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

Menurut Tania et.al., (2020) budaya kerja yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Jika pelaksanaan penerapan disiplin kerja tidak dilakukan dengan tegas, maka perumusan peraturan - peraturan terkait disiplin kerja tidak akan berguna. Perilaku karyawan mencerminkan budaya kerja terhadap peraturan yang berlaku. Tampi et al. (2022) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja dimana semakin baik budaya kerja maka kinerja pun baik.

Didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Latif & Jonathan (2016) dan Tampi et al. (2022) yang menyatakan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori di atas Hipotesis penelitian dibandingkan dengan penelitian sebelumnya:

H₂ : Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja.

H₀ : Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2.9.3 Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk tujuan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Sedangkan kepemimpinan telah dideskripsikan oleh beberapa pakar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Didalam suatu perusahaan pada dasarnya mengharapkan kinerja karyawan yang maksimal, dengan gaya kepemimpinan yang sedemikian rupa mampu menentukan dan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2020), Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Rivai (2018) menjelaskan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Wijono (2018) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah komunikasi, baik dalam bentuk kata-kata maupun tindakan, yang menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk melakukan perubahan yang signifikan.

Didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pawirosumarto et al. (2017) dan Hasyim (2022) yang menyatakan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori di atas Hipotesis penelitian dibandingkan dengan penelitian sebelumnya:

H₃ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

H₀ : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2.9.4 Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Bersama-sama terhadap kinerja

Vanesa et.al., (2020) mengungkapkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan tentunya akan menciptakan karyawan yang lebih baik. Dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan menciptakan karyawan yang lebih rajin dan disiplin yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Robbins (2017), budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak serta membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang kuat dapat mengikat orang-orang didalamnya membentuk strategi yang dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila budaya organisasi lemah, maka pegawai akan bekerja secara individualistis yang dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun sehingga tujuan organisasi sulit untuk dicapai. Seorang pemimpin memiliki tugas mendorong, mempengaruhi karyawannya untuk mencapai sasaran organisasi atau perusahaan yang ditetapkan sebelumnya, maka dapat dikatakan dalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mengarahkan mempengaruhi, memotivasi orang lain agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Cara seseorang dalam memimpin sangat menentukan kualitas kinerja karyawan, maka bisa dikatakan kinerja karyawan bergantung atau dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Berdasarkan landasan teori di atas Hipotesis penelitian dibandingkan dengan penelitian sebelumnya:

H₄ : Lingkungan kerja, budaya kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.

H₀ :Lingkungan kerja, budaya kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.