

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk membandingkan dan serbagi penunjang dalam penelitian ini. Hal ini di maksudkan agar nantinya hasil yang di peroleh dapat di pertanggung jawabkan dan lebih akurat. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention :

No	Judul	Penulis	Variabel	Hasil
1	Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir	(Hadi Susanto 2015)	Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Kepemimpinan Dan Kinerja Pegawai	a) Hasil penelitian variabel Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai  b) Hasil penelitian variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai  c) Hasil penelitian variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai
2	Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pemadam Kebakaran Kabupaten BadungPegawai	(Ni Luh Gede Decy Aryani 2023)	Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Kepemimpinan dan terhadap Kinerja	a) Hasil penelitian variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai  b) Hasil penelitian variabel Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai

				<hr/> c) Hasil penelitian variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai
3	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Kramat Jati, Kota Administrasi Jakarta Timur	(Muhamad Arif 2015)	Kepemimpinan, Motivasi Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai	a) Hasil penelitian variabel motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai <hr/> b) Hasil penelitian variabel Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai <hr/> c) Hasil penelitian variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai
4	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Badung	(Agus Wahyudi Salasa Gama 2023)	Kepemimpinan, Budaya Organisasi Orientasi Kerja Dan Kinerja Pegawai	a) Hasil penelitian variabel kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai <hr/> b) Hasil penelitian variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai
5	Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batam	(Sunarsan Sitohang 2019)	Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai
6	Pengaruh Lingkungan	(Fabianus Sukardi 2020)	Lingkungan Kerja dan Kinerja	Hasil penelitian variabel lingkungan

	Kerja Non fisik Terhadap Kinerja pemadam kebakaran Kota Salatig		Pegawai	kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai
7	Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Klaten	(Nita Tri Novia Sari 2023)	Komunikasi, Lingkungan Kerja, Job Description Dan Kinerja Pegawai	<p>a) Hasil penelitian variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai</p> <hr/> <p>b) Hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai</p> <hr/> <p>c) Hasil penelitian variabel Job Description berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai</p>

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu

## 2.2 Tinjauan Teori

### 2.2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu ukuran baik kuantitas maupun kualitas dari suatu hasil kerja individu yang bisa dipergunakan untuk pembandingan penugasan dan tanggungan. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2018). Dan menurut Sulaksono (2015:91) menjelaskan kinerja ialah hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas, dengan pegawai memenuhi tanggung jawabnya dengan melaksanakan tugas yang diberikan. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai seseorang saat menyelesaikan tugas

yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Berdasarkan beberapa teori dan pendapat di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja adalah catatan atau jawaban dari keberhasilan tujuan organisasi atau penugasan dalam pencapaian atau evaluasi hasil kerja

### **2.2.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016: 189-193):

#### 1. Kemampuan dan keahlian

merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan. Semakin banyak kemampuan dan keahlian seseorang, semakin besar kemungkinannya untuk menyelesaikan tugas dengan tepat dan sesuai dengan rencana.

#### 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memahami pekerjaannya dengan baik akan memberikan hasil yang baik, dan sebaliknya.

#### 3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan membantu karyawan mencapai tujuannya. Dengan kata lain, jika pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan lebih mudah untuk menyelesaikannya dengan benar dan tepat.

#### 4. Kepribadian

kepribadian atau karakter seseorang tidak ada dua orang yang sama. Seseorang dengan kepribadian atau sifat yang baik akan dapat melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab sehingga hasilnya juga baik.

#### 5. Motivasi kerja

Seorang karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik jika ada dorongan yang kuat dari dalam atau dari luar dirinya untuk melakukan pekerjaannya. Ini disebut motivasi kerja.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin yang mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk melakukan tugas yang diberikannya.

#### 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 8. Budaya organisasi

merupakan kebiasaan atau aturan yang dimiliki dan dipatuhi oleh perusahaan atau organisasi. Ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum dan harus dipatuhi oleh setiap anggota perusahaan.

#### 9. Kepuasan kerja

merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika seorang

karyawan merasa senang, gembira, atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya akan berhasil baik.

#### 10. Lingkungan kerja disekitar

merupakan suasana atau kondisi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat mencakup ruangan, layout, sarana dan perlengkapan, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat nyaman dan tenang, maka akan membuat.

#### **2.2.1.2 Indikator Kinerja Pegawai menurut Peraturan Pemerintah**

**Nomor 30 Tahun 2019 yaitu :**

##### 1 Pelayanan

adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

##### 2. Komitmen

adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan.

##### 3. Inisiatif kerja

adalah seberapa jauh pegawai dapat mengoperasionalkan kemampuan individu dalam menghasilkan sesuatu yang baru atau asli atau suatu pemecahan masalah.

#### 4. Kerja sama

Kerja sama adalah sebuah sikap mau melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama tanpa melihat latar belakang orang yang diajak bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan

#### **2.2.2 Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan untuk menggerakkan seseorang (pegawai) dengan cara mempengaruhi agar orang tersebut melakukan suatu kegiatan agar mencapai tujuan yang diharapkan karyawan. Menurut Hasibuan (2016), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut .(Sumardika & Suwandana, 2019) Seorang atasan mempengaruhi atau memimpin bawahannya dikenal sebagai kepemimpinan. Dimensi adalah alat atau metode kepemimpinan yang mendorong dan mendukung para anggotanya untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Dubrin (2005: 3) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang mendorong orang lain untuk bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, dan kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan untuk mencapai tujuan organisasi

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah elemen penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan diberikan kepada seorang pemimpin dalam bentuk kemampuan dan proses untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan mereka untuk berperilaku seperti yang diinginkan pemimpin mereka, memperbaiki budaya dan memotivasi bawahan mereka untuk berperilaku dengan cara yang sama.

#### **2.2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya kepemimpinan dipimpin. Kepemimpinan ditimbulkan oleh beberapa faktor, (Ida Zubaidah : 2009) factor faktor yang berpengaruh terhadap timbulnya kepemimpinan adalah: factor biologis atau keturunan, faktor religius atau agama, faktor kekuatan (*power*), faktor sosial ekonomi, dan faktor profesional.

##### 1. Faktor Biologis atau Keturunan

Orang yang memiliki keturunan pemimpin dapat menjadi pemimpin. Orang menjadi raja atau sultan karena menjadi anak dari raja atau sultan sebelumnya dalam kehidupan kerajaan atau kesultanan mencapai tujuannya sebagai organisasi.

##### 2. Faktor Religius atau Agama

Mereka yang dianggap ahli atau paham dalam bidang agama dianggap sebagai pemimpin karena mereka memiliki pengetahuan yang luas tentang banyak masalah agama.

##### 3. Faktor Kekuatan (*power*)

Seseorang dapat menjadi pemimpin karena ia adalah orang yang

paling kuat di antara mereka, sehingga semua yang mereka katakan akan dilakukan.

#### 4. Faktor Sosial Ekonomi

Dalam kehidupan masyarakat tradisional di daerah pedesaan Misalnya, dalam masyarakat tradisional pedesaan, orang terkaya biasanya dianggap sebagai orang terpandang, dan mereka biasanya menjadi pemimpin di desa.

#### 5. Faktor Profesional

Dalam kepemimpinan modern, faktor keprofesionalan penting. Seseorang dapat dipilih sebagai pemimpin jika dianggap ahli.

### **2.2.2.2 Indikator Kepemimpinan menurut (Kartono, 2013:189)**

#### **diantaranya:**

##### 1. Kemampuan analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

##### 2. Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

##### 3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

#### 4. Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.

#### 5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin. Dari beberapa indikator diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahannya dan memperhitungkan kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan bawahannya.

### **2.2.3 Lingkungan kerja Non Fisik**

Segala sesuatu yang terjadi di tempat kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugasnya disebut lingkungan kerja. Ini termasuk suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, dan kebisingan, kebersihan, dan ketersediaan instrumen dan perlengkapan kerja yang memadai. Disebabkan fakta bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan mempengaruhi langsung kinerja karyawannya, penting untuk memberikan perhatian khusus pada lingkungan kerja perusahaan. Jika lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka atau sebaliknya. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti, (2017) menyatakan bahwa Lingkungan kerja seseorang terdiri dari semua alat, bahan, dan lingkungan tempat mereka bekerja,

tempat mereka bekerja, pendekatan mereka untuk bekerja, dan pengaturan kerja mereka, baik secara individu maupun kelompok. Sedangkan Menurut Farida (2016) lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tenang, perasaan betah dan sebagainya.

Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan nonfisik ditempat karyawan bekerja, lingkungan kerja juga merupakan tempat para pegawai bekerja dan segala apapun yang mempengaruhi sikap dalam menjalankan segala tanggung jawab. Para pegawai dapat menjalankan tanggung jawab dengan baik dan benar jika berada pada lingkungan kerja yang baik.

### **2.2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja Non Fisik Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011:163)**

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011:163) secara umum lingkungan kerja non fisik yaitu: Faktor Lingkungan non fisik Faktor lingkungan non fisik adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi non fisik yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

#### **a. Pekerjaan Yang Berlebihan**

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

#### **b. Sistem Pengawasan Yang Buruk**

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan

ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya peselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

### **2.2.3.2 Indikator Lingkungan kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2017:34) menyatakan bahwa indikator Lingkungan Kerja Non Fisik adalah sebagai berikut :

1) Suasana Kerja

Setiap pekerja selalu ingin suasana kerja yang menyenangkan, nyaman, dan aman. Ciri-ciri suasana kerja yang nyaman termasuk cahaya dan penerangan

yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, dan keamanan di tempat kerja.

#### 2) Hubungan dengan rekan kerja

Agar karyawan dapat bekerja sama dan membantu mencapai tujuan perusahaan, hubungan rekan kerja harus dibangun.

#### 3) Hubungan antara bawahan dan pimpinan

Pemimpin yang berkualitas sangat memengaruhi kekuatan dan efektivitas seorang pemimpin. Jika seorang pemimpin memiliki hubungan yang baik dengan karyawannya, atau jika karyawan menghormati pemimpin karena kepribadian, karakter, atau kemampuan mereka, maka pemimpin tersebut tidak perlu bergantung pada pangkat atau wewenang formalnya.

### **2.3 Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.1 Hubungan Antara Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

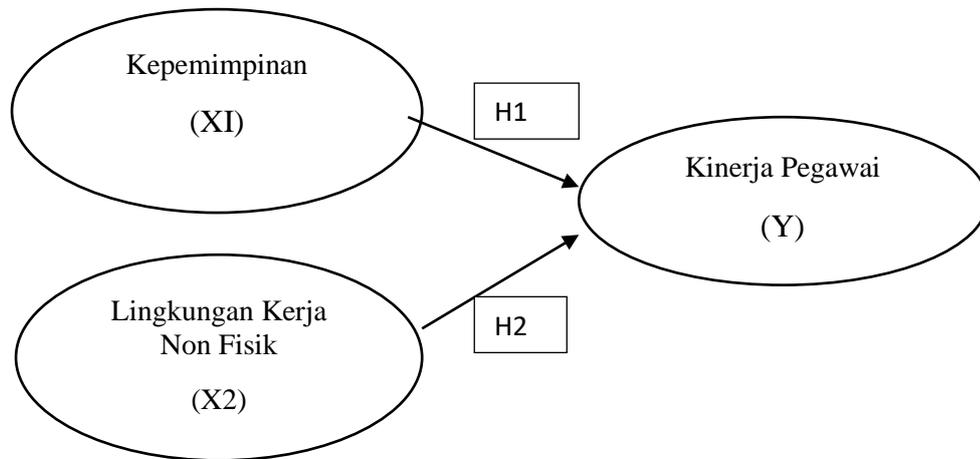
Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan untuk menggerakkan seseorang (pegawai) dengan cara mempengaruhi agar orang tersebut melakukan suatu kegiatan agar mencapai tujuan yang diharapkan karyawan. Menurut Hasibuan (2016), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik maka harus ada kepemimpinan yang Tangguh dan bisa memotivasi antara atasan dengan pegawai supaya bisa menghasilkan kinerja yang baik dengan kepemimpinan yang baik

### **2.3.2 Hubungan Antara Variabel Lingkungan kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Sedarmayanti, (2017) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja pegawai.

### **2.4 Kerangka Konseptual**

Menurut Sugiyono (2019) Kerangka konseptual sebuah hubungan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau di ukur melalui sebuah penelitian. Untuk lebih mudah memahaminya dapat dilihat secara sistematis pada model berikut ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka konseptual dan dasar teori yang di uraikan sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh terhadap Kepemimpinan Kinerja Pegawai

H2: Diduga terdapat pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja Pegawai.