

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian sejenis yang dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Adapun persamaan dan perbedaan hasil penelitian terdahulu dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel ini:

Tabel 2.1

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian/ Tahun/Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Muhammad maulana/2020/ Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai PT. BNI Syariah Banjarmasin	Secara keseluruhan di PT. BNI Syariah Banjarmasin, 1. gaya kepemimpinan sudah tinggi/baik; 2. lingkungan kerja sudah tinggi/baik; 3. semangat kerja sudah tinggi/baik; 4. gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja; 5. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja; 6. gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja	1. Menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis regresi linier berganda 2. Menggunakan variabel Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja	Objek/ tempat penelitian di penelitian terdahulu
2.	Rizky Saputra/2019/ Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Menurut Perspektif	Secara keseluruhan di CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kab. Pesawaran, 1. gaya kepemimpinan sudah tinggi/baik; 2. lingkungan kerja sudah tinggi/baik;	1. Menggunakan Variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja	Objek/ tempat di penelitian terdahulu

	Ekonomi Islam CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran	3. semangat kerja sudah tinggi/baik; 4. gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja; 5. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja 6. gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja		
3.	Rohma Nurlia/ 2017/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung	Secara Keseluruhan di PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung, 1. gaya kepemimpinan sudah tinggi/baik; 2. lingkungan kerja sudah tinggi/baik; 3. semangat kerja sudah tinggi/baik; 4. gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja; 5. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja 6. gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja	1. Menggunakan Variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja	Objek/ tempat penelitian di penelitian terdahulu

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata *leadership*. Kepemimpinan sangat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan dari sebuah pemerintahan. Pemimpin berperan aktif dalam membanun kerja sama tim di organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak bisa lepas dari organisasi dalam pemerintahan. Seorang pemimpin yang berkualitas mengarahkan fungsi manajemen pemerintahan dengan baik. Menjadi seorang pemimpin bukan hanya mengatur tetapi jua mengarahkan dan mengawasi.

Menurut Siagian (2002:213), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa, sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangnya. Hersey dan Blanchard (1982:100) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Menurut Fiedler (dalam Sutrisno, 2016:224) tidak ada seseorang yang dapat menjadi pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan suatu macam gaya kepemimpinan untuk segala situasi. Untuk itu pemimpin yang berhasil harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi yang berbeda-beda.

Menurut Iskandar Putong (2015:8) bahwa “Kepemimpinan adalah pengnetralisasian suatu seni prilaku pemimpin beserta konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menampilkan latar belakang historis kemunculan pemimpin dan kepemimpinan sejalan dengan pandangan.

Pemimpin adalah seseorang dengan ide serta perbuatannya bisa mempengaruhi orang lain. Jadi kata kuncinya adalah pengaruh. Ketika anda mampu menggerakkan orang lain untuk mengikuti anda secara sukarela, maka hakikatnya saat itu anda telah menjadi pemimpin baik mereka (dalam Kartajaya dan Ridwansyah 2014:3)

2.2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku yang sangat berpengaruh pada aspek kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin di perusahaan berbeda-beda penerapannya dalam mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu

perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018 : 27) mendefinisikan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”.

Dari berbagai literatur dalam dan luar negeri yang diperoleh ada banyak gaya kepemimpinan, ada lima gaya kepemimpinan menurut Fahmi (2013 : 72) seperti berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Otokratisasi dan Dictatorial

Gaya kepemimpinan otokratisasi disebut juga kepemimpinan diktator atau direktif. Orang yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa konsultasi dengan para pegawai yang harus melaksanakannya atau pegawai yang dipengaruhi keputusan tersebut. Pemimpin menentukan apa yang harus dilakukan orang lain dan mengharapkan mereka mematuhi. Gaya kepemimpinan ini berdasarkan terhadap kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.

2. Gaya Kepemimpinan Militeralistis

Gaya kepemimpinan ini banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atas kebawahan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.

3. Gaya Kepemimpinan Laissez faire

Gaya kepemimpinan ini membiarkan bawahan berbuat semaunya sendiri akan semua pekerjaan dan bertanggung jawab dilakukan oleh bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi.

4. Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau seorang ibu yang penuh kasih.

5. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini dikenal pula dengan istilah kepemimpinan konsultatif atau konsensus. Orang yang mengatur pendekatan ini melibatkan para pegawai yang harus melaksanakan keputusan dalam

proses pembuatannya. Sebenarnya yang membuat keputusan akhir adalah pemimpin. Tetapi hanya setelah menerima masukan dan rekomendasi dari anggota tim. Kritik terhadap pendekatan ini menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis sesuai dengan sifatnya, cenderung menghasilkan keputusan yang paling populer atau disukai tidak selalu merupakan keputusan terbaik, dan bahwa kepemimpinan demokratis sesuai dengan sifatnya, cenderung menghasilkan keputusan yang disukai daripada keputusan yang tepat. Gaya ini juga dapat mengarah pada kompromi yang pada akhirnya memberikan hasil yang diharapkan

Pada dasarnya gaya kepemimpinan bisa dilihat dari macam-macam sudut pandang. Adanya gaya kepemimpinan yang ada, yaitu:

1. Gaya motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan dengan baik.
2. Gaya edukatif, yaitu pimpinan yang suka melakukan pengembangan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahannya.
3. Gaya retrogresif, yaitu pimpinan tidak suka melihat maju, dan apabila melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya, retrogesif selalu menhalangi bawahannya menembangkan pengetahuan dan skill.
4. Gaya persuasive, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengunggah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.
5. Gaya refresi, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
6. Gaya inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan di dalam segala bidang, baik di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
7. Gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan secara aktif, baik mental, spiritual, fisik maupun materil dalam kiprahnya di organisasi.
8. Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menurut penghormatan bawahan, atau pimpinan yang senang apabila dihormati.

9. Gaya naratif, yaitu merupakan pemimpin yang banyak bicara namun minim melakukan tindakan pekerjaa.
10. Gaya investigative, yaitu gaya kepemimpinan yang selalu melakukan penelitian yang disertakan dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan

Adapun berbagai jenis teori kepemimpinan yang sangat besar, artinya untuk mengkaji sejauh mana kepemimpinan dilakukan secara efektif serta menunjang kepada produktiitas secara keseluruhan. Beberapa teori tentang kepemimpinan tersebut antara lain:

1. Teori kepemimpinan Sifat /*Trait Theory*

Northouse (2013:13) Menyimpulkan sifat-sifat yan melekat pada diri sendiri seorang pemimpin yang melakukan kepemimpinan (menurut penekatan sifat) adalah sifat-sifat berikut:

- a. Intelegensi, pemimpin cenderung punya intelegensi dalam hal kemampuan bicara, menafsir, dan bernalar yang lebih kuat ketimbang yang bukan pemimpin.
- b. Determinasi, adalah hasrat menyelesaikan pekerjaan yang meliputi ciri seperti berinisiatif, kegigihan, mempengaruhi, dan cenderung menyendiri.
- c. Kepercayaan diri, adalah keyakinan akan kompetensi dan keahlian yang dimiliki, dan juga meliputi harga diri serta keyakinan diri.
- d. Sosiabilitas-sosiabilitas, adalah kecenderungan pemimpin yang menyenangkan. Pemimpin yang menunjukkan sosiabilitas cenderung bersahabat, ramah, sopan, bijaksana, dan diplomatis. Mereka sensitif engan kebutuhan orang lain dan menunjukkan perhatian atas kehidupan mereka.
- e. Integrasi-integrasi, adalah kualitas kejujuran dan dapat dipercaya. Integrasi membuat seorang pemimpin dapat dipercaya dan layak untuk diberi kepercayaan oleh para pengikutnya

2. Teori Kepemimpinan Situasi

Perilaku seorang pemimpin yang berdasarkan teori ini memiliki kecenderungan ke arah dua hal. Pertama yang disebut dengan konsiderasi, yaitu kecenderungan seorang pemimpin yang menggambarkan hubungan akrab dengan bawahan. Contohnya membela bawahan, meberikan masukan

kepada bawahan dan bersedia berkonsultasi dengan bawahan. Kedua disebut struktur inisiasi, yaitu kecenderungan seorang pemimpin memberikan batasan ke bawahan. Contoh yang dapat dilihat, yaitu bawahan mendapatkan instruksi dalam pelaksanaan tugas, kapan, bagaimana pekerjaan yang dilakukan dan hasil yang akan dicapai.

Teori ini kemudian dikembangkan oleh Balke dan Mouton (1985) yang terkenal dengan teorinya *The Managerial Grid Leadership Style*. Dalam teori Blake, istilah konsiderasi disebut Kecenderungan kepada bawahan (*concern for people*) dan struktur inisiasi disebut kecenderungan pada hasil (*concern for production*). Jadi berdasarkan teori ini seorang pemimpin yang memiliki perhatian yang tinggi kepada bawahan, dan terhadap hasil yang tinggi. Singkatnya dalam Teori Kepemimpinan Situasi adalah bahwa tingkah laku seorang pemimpin harus selalu disesuaikan dengan situasi kedewasaan bawahan

3. Teori Kepemimpinan Transformasional

Teori ini merupakan teori yang memandang kemampuan pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, memotivasi dan menginspirasi bawahan, menerapkan pola kerja dan nilai-nilai moral, menghargai dan memperhatikan kebutuhan bawahan sehingga bawahan akan lebih mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi (mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi).

Kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin ini harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya.

4. Teori Perilaku Kepemimpinan

Teori perilaku kepemimpinan merupakan teori yang memandang bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku (perilaku), dan bukan dari sifat-sifat/*traits* pemimpin. Beberapa ahli berkeyakinan bahwa perilaku dapat dipelajari. Hal ini berarti orang yang dilatih dalam perilaku kepemimpinan yang tepat akan dapat memimpin secara efektif, yang berdasarkan fungsi-fungsi atau peranan pemimpin di dalam kelompok dan melihat cara pemimpin melakukannya, disini berbicara perilaku yang nampak pada pemimpin. Yaitu, fungsinya adalah kelompok aktivitas sama

jenis yang erat kaitannya, baik karena sifatnya maupun karena pelaksanaannya, seperti (1) Penentu arah untuk mencapai tujuan organisasi, (2) sebagai wakil dan juru bicara organisasi, (3) sebagai komunikator yang efektif, (4) sebagai mediator, dan (5) sebagai integrator.

2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Nitisemito (2002) gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Meningkatkan motivasi kerja
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Mempertahankan loyalitas

2.2.4 Lingkungan kerja

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (nitisemito, 2008). Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang.

Lingkungan kerja juga berarti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011).

Menurut Sedarmayanti (2012) “Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat tiga indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut (Tjhiptono, 2006) yaitu :

1. Lingkungan kerja bersih
2. Jaminan keamanan yang menimbulkan ketenangan
3. Ketersediaan prasarana

2.2.6 Pengertian Semangat Kerja

Menurut Mangkunegara (2016) “Semangat Kerja/Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Kasmir (2016) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, gaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

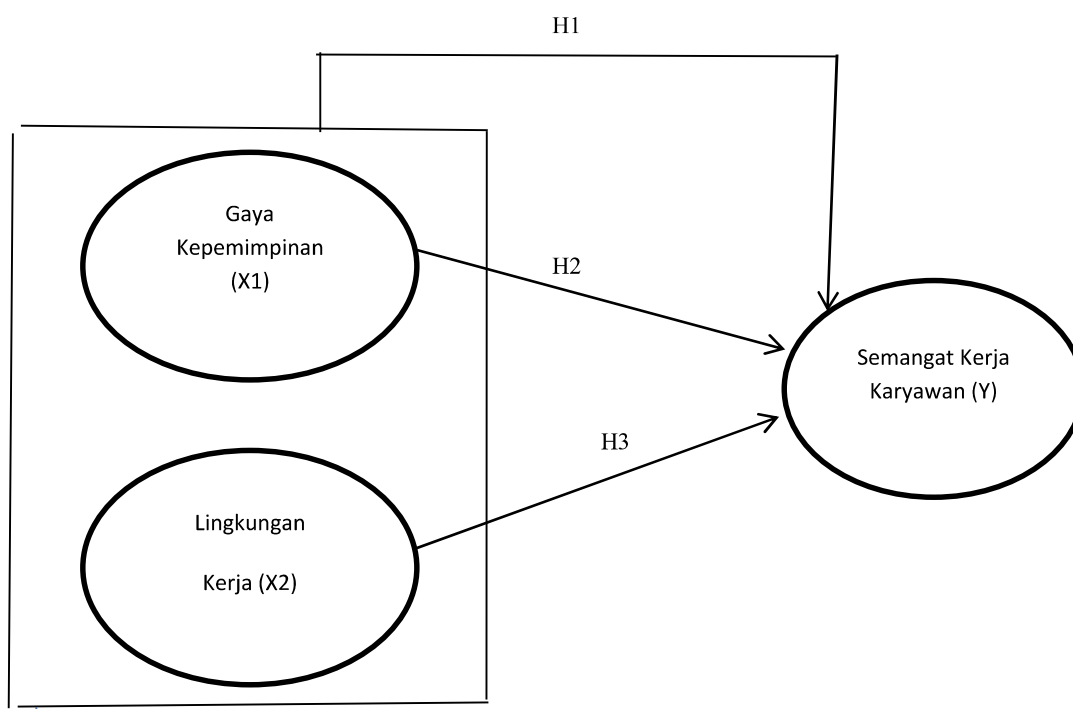
2.2.7 Indikator Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2009) Indikator Semangat Kerja terdapat beberapa indikator, yaitu :

1. Kebahagiaan dalam bekerja
2. Memiliki inisiatif tinggi
3. Berfikir kreatif dan luas
4. Memiliki kemauan bekerja sama

2.3 KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Namun secara umum melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal. Kerangka berpikir ini bertujuan mengemukakan hubungan atau konsep dengan konsep lain sebagaimana yang dimaksud di dalam Gambar. 2.1 berikut ini :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

(Sumber:Muhammad Maulana, 2020)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H1: Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap semangat kerja Pegawai di Kantor Camat Cerbon Kabupaten Barito Kuala.
- H2: Gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh terhadap semangat kerja Pegawai di Kantor Camat Cerbon Kabupaten Barito Kuala.
- H3: Gaya Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap semangat kerja Pegawai di Kantor Camat Cerbon Kabupaten Barito Kuala.