BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Robbins(2006:432) dalam buku Suswanto dan priansa (2011:140) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Hasibuan (2002;169) kepemimpinan (leadership) yang titetapkan o;eh seorang manager dalam organisasi dapat menciptakan intergarasi yang serasi dan mendorong gairah kerja kariyawan untuk menciptakan sasaran yang maksimal.

Menurut kartono (2005:432) buku Suswanto dan priansa (2011:140) kepemimpinan adalah" kemamupan untuk memberikan pengaruh yang kontruktif kepada oang lain untuk melakukan suatu usaha koopeatif mencapai tujuan yang sudah diencanakan".

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja secara sukarela untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Data yang diukur adalah tingkat kualitas komunikasi antara pimpinan dengan. Tinggi rendahnya tingkat kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahanya dalam bentuk pendelegasian,

kemampuan pimpinan dalam merangsang para bawahanya untuk bekerja secara optimal, kemampuan pimpinan dalam merangsang para bawahannya untuk meningkatkan kreatifitas karyawan, pengetahuan pimpinan tentang pekerjaan yang dilakukannya baik secara teori maupun praktek dilapangan, keteladanan yang diperlihatkan oleh pimpinan kepada bawahanya.

2.1.1.2 Gaya Kepemimpinan

Dalam berorganisai setiap pemimpin memiliki gaya pendistibusian tugas yang berbeda-beda yang dalam h al ini dapat disebut juga sebagai pola kepemimpinan dan setiap oarganisasi yang satu dengan yang lainya pasti tidak sama namun jika ada persamaan mungkin hanya sedikit sekali.

Menurut (Rival 2005: 30). Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola prilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin

Menurut G.R. terry dalam buku Suswanto dan priansa (2011:156-157) menggemukan tentang tipe-tipe kepemimpinan sebagai berizkut:

1. Kepemimpinan pribadi

   Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahanya, sehinga timbul hubungan pribadi yang intim.
2. Kepemimpinan non-pribadi

Dalam tipe ini pemimpin tidak mengadakan hubungan langsung dena bawahanya, sehingga atara asatan dan bawahan tidak timbul kontark pribadi.

3. Kepemimpinan otoriter

   Dalam tipe ini pemimpin memperlakukan bawahanya secara sewenang-wenang, karena menggagap diri orang paling berkuasa, bawahanya digerakan dengna jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan perkerjaanya bukan karena ikhlas melakukan perkerjaanya, melaikan karena takut.

4. Kepemimpinan kebapakan

   Dala tipe ini pemimpin melakaukan bawahanya seperti anak sendiri, sehingga para bawahanya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada bapak pemimpin untuk menyelesaikanya.

5. Kepemimpinan demokratis

   Dalan tipe ini pemimpin musyawarah dengan para bawahanya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sukar, sehingga para bawahanya merasa dihargai pikiran-pikiranya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik didalam menghadapi segala persoalan yang rumit.

6. Kepemimpinan bakat

   Dalam tipe ini pemimpin dapat mengerakan bawahanya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahanya senang

mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawaan sejak lahir seolah-olah dilahirkan untuk memimpin dan di ikuti oleh orang lain. Dalan tite ini pemimpin tidak akan susah mengerakan bawahanya, karena pra bawahanya, akan selalu menurut akan kehendaknya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat dikatakan bahwa penetapan gaya kepemimpinan seseorang sebenarnya terletak pada bagimana peran pengikut memberikan penilaian perilaku dari pimpinan ketika mereka berhubungan dengan pengikutnya. Hal ini berarti untuk mengetahui efektifitas pemimpin tergantung para pengikutnya atas prilaku pemimpin yang bersangkutan pada saat mereka saling berinteraksi. Apabila para pengikut memberikan tangapan positif dam berusaha memenuhi harapan pimpinanya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat disebut sebagai kepemimpinan yang efektif. Dengan demikian dapat diketahui bahwa tidak ada kepemipinan yang mutlak baik dan buruk, yang penting adalah tujuan dapat dicapai dengan baik karena kepemimpinan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti bawahan (kariyawan), organisasi, karakteristik pemimpin dan situasi yang ada.

Gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimumkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemipinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapa

2.1.1.3 Jenis kepemimpinan

1. Kepemimpinan transaksional

   Kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan kariawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu:

   A. Para pemipin menggunakan penghargaan kontigensi untuk memotivasi para kariawan
   B. Para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawhan gagal mencapai tujuan kerja

2. Kepemimpinan kharismatik

   Kepemimpinan ini menakankan peilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya Tarik terhadap nilai-nilai idiologis, stimulasi intelektual terhadap para prngikut oleh pemimpian, penapilan kepercayaan diri sendii dan untuk kinerja yang melampaui pangilan tugas.

3. Kepemimpinan visioner

   Kepemimpinan ini meupakan kemapuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang ealistik, dapat dipecaya, ataktif dengan masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan meningkat

4. Kepemimpinan tim

Menjadi pemimpin efektif harus mempelajari keteampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya pada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intevensi

2.1.1.4 Ciri-Ciri dari kepemimpinan

Menurut George R. Terry dalam buku Suswanto dan priansa (2014:152-153) mengemukakan delapan cii dari pemimpin:

A. *Energi,* mempunyai kekuatan mental dan fisik
B. *Stabilitas emosi*, seorang pemimpin tidak boleh berpasangka jelek erhadap bawahanya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri haus cukup besar.
C. *Human relantionship*, mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia
D. *Personal motivation*, keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, dan dapat memotivasi diri sendiri.
E. *Communication skill*, mempunyai kepecayaan untuk bekomunikasi.
F. *Teaching Skill*, mempunyai kepercayaaan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahanya.
G. *Social skill*, mempunyai keahlian dibidang social, supaya terjamin kepercayaaan dan kesetian bawahan. Ia harus suka menolong, senang jika bawahanya maju, peamah serta luwes dalam pegaulan.

H. *Technical competent*, mempunyai kepercayaan menganalisa, merencanakan, mengorganisasikan, mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi dambaan bagi seluruh karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai bekerja pada kondisi yang menyenangkan atau bersemangat dan akan menyebabkan pekerjaan dapat terselesaikan secara memuaskan dan tepat pada waktunya.

Menurut Tohardi (2002: 137) menyatakan bahwa yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik adalah ruangan, penerangan ruangan, suhu ruangan, gangguan suara dalam ruangan, dan fasilitas kerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2001) **l**ingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun scara tidak langsung**.** Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

A. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan Seperti: (pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya);
B. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan.

Moekijat (2002:135) mengemukakan bahwa perlengkapan dan mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tataruang yang diikuti mempengaruhi lingkungan fisik kantor umumnya, tetapi pengaruh yang lebih besar adalah kondisi-kondisi mana pekerjaan yang harus dilakukan. Kondisi-kondisi pekerjaan yang harus menyenangkan, enak dan mengakibatkan kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang baik.

Lingungan Kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja berupa keadaan atau kondisi fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. indikator lingkungan kerja fisik adalah kualitas pengaturan ruang kerja, kualitas pengaturan suhu udara, kualitas pengaturan pencahayaan, kualitas pengaturan tata warna, kualitas pengaturan kebisingan

2.1.2.1 Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Moekijat (2002:135) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan yang bermutu baik adalah penerangan yang secara relatif tidak menyilaukan mata dan dipancarkan secara merata.
2. Warna, tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi di dalam mana pekerjaan kantor itu dilakuakan.Warna

untuk kantor harus dipilih dengan seksama. Warna mempengaruhi proses perasaan, pengertian, dan fikiran. Warna kuning, jingga, dan merah dipandang sebagai warna yang panas, warna-warna ini biasanya mempunyai pengaruh psychologis mendorong kehangatan dan perasaan gembira. Sebaliknya warnawarna sejuk seperti warna biru, ungu,dan hijau tua biasanya menimbulkan pengaruh ketenangan. Warna-warna seperti kuning tua, kuning agak kelabu, kuning kelabu agak merangsang. Sedangkan warna ungu muda dan biru agak menekan.

3. Musik, dipergunakan membantu pekerjaan untuk menghasilkan pola tingkah laku yang baik.
4. Udara. *Air conditioning* mengatur keadaan udara dengan mengawasi empat unsur pokok: suhu, peredaran udara, kelembaban, dan kebersihan. Pemakaian *air conditioning* dapat menambah kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan tugas nya. Dan kesan yang lebih menyenangkan bagi para tamu.
5. Suara. Suara yang gaduh menyebabkan kesulitan dalam memusatkan fikiran, kosentrasi, mengurangi hasil, kesalahan yang lebih banyak, kelelahan yang bertambah, dan semangat kerja karyawan yang berkurang.

2.1.3 PRODUKTIVITAS KERJA

2.1.3.1 PENGERTIAN PRODUKTIVITAS

Klingner dan nanbaladin dalam buku Faustino (2003:160) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (effort), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemapuan pegawai (ability), yang diperoleh melalui latihan-latihan.

Menerut muchdarsyah (2003:22) dalam buku Prof. Dr. Tjutju yunarsih dan Dr. suwanto, M,Si. (2013:157) poduktivtas tenaga kerja bukan merupakan fungsi dari seberapa keras kariyawan bekerja. Melain juga sangat tergantung pada lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatinya.

Menuut anoraga (1992:17) dalam buku Prof. Dr. Tjutju yunarsih dan Dr. suwanto, M,Si. (2013:157) menjaelskan bawa poduktivitas kerja menunjukan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang bekualitas baik dengan usaha yang sama.

Menurut nanang Fattah (1996:15) dalam buku Prof. Dr. Tjutju yunarsih dan Dr. suwanto, M,Si. (2013:157) dalam poses poduktivitas berkembang dalam pengertian teknis sampai dengan prilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, sedangkan dalam pengertian prilaku, poduktivitas merupakan sikap mental yang senan tiasa berusaha untuk terus berkembang.

Bila kita melihat suatu organisasi atau perusahaan sebagai suatu konsep sistem, maka sistem organisasi tersebut akan terdiri dari 3 subsistem atau komponen (J.Ravianto, 1995).

A. *Input* atau masukan. Masukan ini berupa uang, sumber daya manusia, material, mesin peralatan , teknologi dan informasi.
B. *Activity* atau aktivitas. Aktivitas sebagai subsistem meliputi aktivitas fungsi organisasi, departemen atau individu, aktivitas ini meliputi perencanaan, penjualan, servis.
C. *Output* atau keluaran. Yang merupakan keluaran adalah "hasil", yang dalam perusahaan berarti laba.

Menurut Umar (2005:9), produktivitas ialah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*)

Menurut Whitmore Abdilah (2010:58) sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (ouput) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan". Produktivitas sangat erat kaitannya efektivitas dan efisiensi.

Beberapa uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara efektivitas menghasilkan keluaran (output) dengan efisiensi penggunaan masukan (input) yang kesemuanya merupakan pandangan akan peningkatan kualitas karyawan yang diinginkan atau dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Upaya Peningkatan Produktivitas

Menurut Erick Berne (1998) menjelaskan bahwa upaya peningkatan produktivitas kerja mutlak didasarkan pada berbagai postulat dasar sebagai landasan berfikir dan bertindak, yakni:

A. Prinsip efisiensi, Secara sederhana efisiensi berarti sesuatu yang produktif selalu menghindari pemborosan (inefisiensi) antara lain:Inefisiensi akibat tindakan manusia (prilaku disfungsional) dan Inefisiensi akibat penggunaan sumberdaya (sarana dan prasarana),
B. Prinsip efektivitas, Pencapaian produktivitas dapat dilihat dari pencapaian prinsip efektivitas yang meliputi: Tercapainya tujuan organisasi; efektifnya prosedur dan peraturan serta visi dan misi; kesuksesan strategi organisasi.

2.1.4 Hubungan Antar Variabel

2.1.4.1 Hubungna Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja

Hasibuan (2009:169) menyatakan kepemimpinan (*Leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Menurutnya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.2 Hubungan Lingkungna Kerja Fisik dengan Produktivitas Kerja

Sedangkan variabel lingkungan kerja diukur berdasarkan teori Stoner dan Freeman (1989) indikator-indikatornya adalah sebagai berikut : lingkungan fisik dan lingkungan sosial.Setiap kantor mempunyai persyaratan lingkungan fisik yang harus pula diperhatikan dan diatur sebaik-baiknya oleh setiap manajer perkantoran yang modern. Kondisi fisik pekerjaan pada penelitian ini adalah:Suhu

dan kelembaban udara; penerangan/cahaya; kebisingan; warna dinding dan lantai; kesehatan dan keamanan kerja; keselamatan kerja. Lingkungan kerja ini dikenal juga sebagai lingkungan fisiologi dan mempengaruhi kerja produktivitasnya, disamping pengaruh dari faktor ukuran jasmaniah, faktor neurologik serta faktor otot.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	judul	Hasil dan kesimpulan	Persamaan	Perbedaan	Tahun
1	Teguh Ariefiantoro , susanto	Analisis pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan linglungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja kariawan PT. sango ceramic indonesia	Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap produktivitas pada PT. sango ceramic indonesia dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pada PT. sango ceramic indonesia	1. variabel 2.Gambar kerangka pemikiran 3.Hasil penelitian sama-sama memiliki pengaruh positif antara kepemimpinan lingkunga kerja fisik dan produktivitas kerja	1.Tempat penelitian 2.Populasi 3.Sample 4.Tahun penelitian	**2012**
2	Sri ramadhani	Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangt kerja kariawan pada PT.lembah karet padang	kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh sangat signifikan pada PT.lembah karet padang	1. variabel x1 dan x2 2.Hasil penelitian sama-sama memiliki pengaruh positif antara kepemimpinan dan lingkungan keja fisik	1.Tempat penelitian 2.Populasi 3.Sample 4.Tahun penelitian	
3	Margareta E. harimisa	Kepemimpinan dan motovasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor camat	1.kepemimpinan dan mototivasi sama sama berpengaruh 2. kepemimpinan dan motovasi sangat kuat mempengaruhi	1. variabel x1 dan y 2.Gambar kerangka pemikiran 3.Hasil penelitian sama-sama	1.Tempat penelitian 2.Populasi 3.Sample 4.Tahun penelitian	2013

		sario	produtivitas kerja pegawai	memiliki pengaruh positif antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja		
4	Willson gustiawan	Budaya organisai dan lingkungan kerja serta perngaruhnya terhadap produktivtas kerja PT. argha karya prima industri	Secara simultan dan parsial lingkunga kerja dan budaya organisari berpengaruh terhadap produktivitas kerja	1. variabel x2 dan y 2.Gambar kerangka pemikiran 3.Hasil penelitian sama-sama memiliki pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja	1.Tempat penelitian 2.Populasi 3.Sample 4.Tahun penelitian	2012
5	Maulizar, said musnadi, mukhils yunus	Pengaruh kepemimpinan transaksional dan tranformasional terhadap kinerja kariawan Bank syariah mandiri cabang banda	Sangat berpengaruh kepemimpinan transaksional dan tranformasional terhadap kinerja kariawan pada bank mandiri syariah	1. variabel x1 2.Gambar kerangka pemikiran	1.Tempat penelitian 2.Populasi 3.Sample 4.Tahun penelitian	2012
6	Doni oktavianus antos	Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi perngaruhnya terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan 1 manado	Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara pasrsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan malalayang 1 manado	1. variabel x1 2.Gambar kerangka pemikiran 3.Hasil penelitian sama-sama memiliki pengaruh positif antara kepemimpinan	1.Tempat penelitian 2.Populasi 3.Sample 4.Tahun penelitian	2013

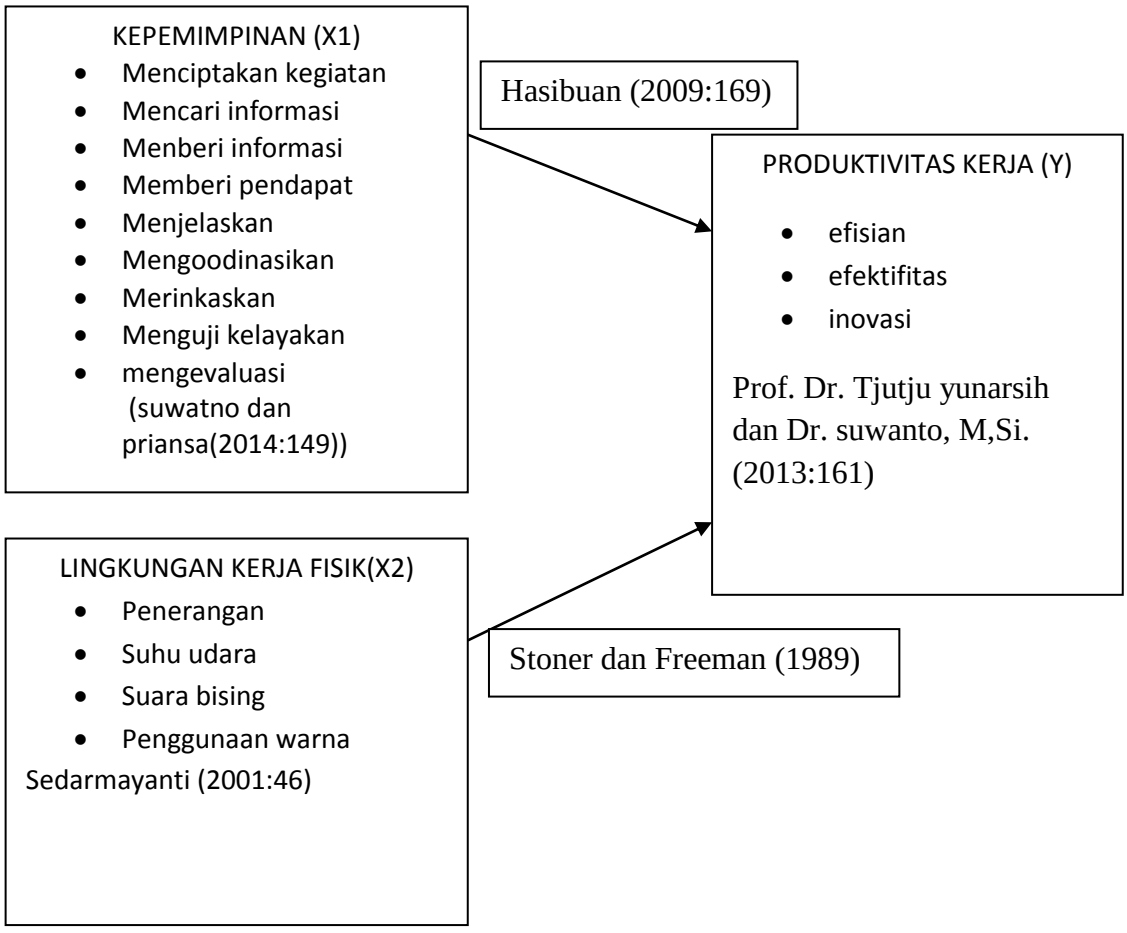
2.2 Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja secara sukarela untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

lingkungan kerja fisik adalah ruangan, penerangan ruangan, suhu ruangan, gangguan suara dalam ruangan, dan fasilitas kerjanya.

Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya.

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja.



2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, permasalahan dan kerangka pemikiran maka penulis dapat menarik suatu hipotesis yaitu Kepemimpinan dan Lingkungna kerja Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja .

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigm penelitian yang telah diuraikan dan dikemukakan terdahulu, maka dibuat hipotesis deskriptif dan hipotesis hubungan/kausal sebagai berikut :

H1: Kepemimpinan mempengaruhi Produktivitas kerja di Managing Director of Human Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung

H2: Lingkungan Kerja Fisik mempengaruhi Produktivitas Kerja di Managing Director of Human Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung