

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Definisi Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Kepemimpinan Paternalistik dapat didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang menggambarkan seorang figur bapa. Gaya kepemimpinan ini sangat memperhatikan keputusan-keputusan yang diambil berdasarkan apa yang dianggap oleh pemimpin itu baik dan berguna bagi organisasi atau perusahaan. Gaya kepemimpinan ini jarang melibatkan bawahanannya dalam mengambil keputusan sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan ini kurang memberikan motivasi kepada bawahan dan tidak efektif dalam organisasi sebab organisasi membutuhkan kerja sama tim dan dapat memberikan kepuasan kerja kepada bawahan dan membuat bawahan merasa dilibatkan dalam kerja organisasi.

Menurut Dedahanov et. al. (2022), Gaya Kepemimpinan Paternalistik ini memberikan rasa aman, dukungan emosional dan menuntun karyawan dan membimbing karyawan dalam melakukan pekerjaan. yang dapat berdampak positif pada komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Menurut Farh dan cheng (2000) mendefinisikan teori paternalistik dapat menjadi media kebebasan sebagai mana karyawan dapat memberikan ide mereka dalam keputusan bersama dan tetap mengendalikan karyawan melakukan inovatif sebagai sarana mencapai tujuan pribadi. Menurut Siagian dalam Duha (2016:108), Tipe kepemimpinan Paternalistik adalah pemimpin yang berperilaku menjadi seorang panutan bagi karyawan atau di organisasi.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Ada 3 faktor yang mempengaruhi faktor gaya kepemimpinan paternalistik yaitu (Pratiwi and Rahmawati 2022):

1. Paternalistik Baik Hati (Benevolence).

Paternalistik Baik Hati (Benevolence) ini adalah gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan kepada bawahan untuk berkembang dengan pikirannya sendiri dan memberikan kebebasan kepada bawahan dengan menggunakan pikiran mereka untuk kreatif dalam organisasi. Atasan juga memperhatikan bawahan dengan penuh. Atasan juga menunjukkan kebaikan dengan sepenuh hati (dalam taraf normal) terhadap kehidupan kepribadian karyawan.

2. Paternalistik Bermoral

Paternalistik Bermoral adalah gaya kepemimpinan yang berpusat pada menunjukan teladan yang baik kepada bawahan dengan cara taat kepada semua aturan yang ada didalam organisasi bahkan yang ada dalam konteks masyarakat. Dalam model kepemimpinan ini atasan memberikan contoh dalam lingkungan pekerjaan bahkan juga dalam kehidupan sehari-hari.

3. Paternalistik Otoriter (Authoritarian).

Paternalistik Otoriter (Authoritarian) adalah mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan bawahan untuk tujuan yang baik atau untuk memberikan yang terbaik kepada karyawan. Dalam konteks bentuk kepemimpinan ini adalah berbicara tentang ketegasan pemimpin. Sebagai negara yang termasuk dalam kategori high power distance gaya kepemimpinan ini sangat cocok untuk di terapkan, alasannya adalah supaya semua bawahan mengikuti arahan pemimpin. Dalam sisi lain kepemimpinan paternalistik memberikan kedisiplinan yang tinggi dan wewenang dengan

kebijakan figur bapak, dan integritas moral didalam suasana personal. Konsep-konsep kepemimpinan paternalistik didasarkan pada nilai-nilai timbal balik, pertimbangan dan saling menghormati.

2.1.3 Indikator gaya kepemimpinan paternalistik

- a) Pimpinan mampu berperan layaknya seorang bapak.
- b) Terlalu bersifat melindungi.
- c) Pengambilan keputusan pada diri pemimpin.
- d) Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.
- e) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
- f) Menuntut alur atau proses pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ada dan dijalankan.

2.2. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah indikator dari karyawan perusahaan atau karyawan kantor yang memberikan jasanya kepada perusahaan atau instansi dimana orang itu bekerja. Kepuasan Kerja tentunya diinginkan semua orang dengan balasan sebanding dengan apa yang orang tersebut kerjakan dan sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan, kebutuhan manusia merujuk pada ingin memperoleh, mendapatkan, dicapai dan dinikmati apa yang diinginkan orang tersebut.

Pengertian Kepuasan Kerja dapat di jelaskan sebagai berikut, Menurut Martoyo dalam Titis Melanie, kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan, merupakan pertemuan antara nilai penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi, tingkat nilai imbalan dan apresiasi terhadap karyawan sesuai dengan apa yang dilakukan karyawan dan Keadaan melakukan apa yang diinginkan karyawan.

Kepuasan adalah keadaan pikiran yang nyata. Berdasarkan perbandingan apa yang di terima karyawan atau pekerja yang dapat diharapkan dari apa yang mereka sudah kerjakan. Jadi keadaan pikiran ketidak puasan kerja terjadi karena pengaruh sesuatu yang nyata dari apa yang pekerja harapkan namun tidak di wujudkan sesuai dengan harapan pekerja oleh lembaga atau perusahaan. Yang juga di kutip dari pendapat Belum oleh Titis-Melani, ia berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari beberapa sikap tertentu terhadap unsur-unsur pekerjaan, adaptasi pribadi, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan (Titis Melani, 2018). Locke juga mendefinisikan bahwa kepuasan kerja secara komprehensif yang berhubungan dengan reaksi dan sikap kognitif, elektif dan ahagian yang menyatakan kepuasan kerja dapat dimaknakan sebagai perasaan kebahagiaan yang dihasilkan dari hasil kerja seseorang.

Dalam hal kepuasan kerja ada dua teorinya yang membahasnya yang pertama, titik fokus Teori Keadilan, juga dikenal sebagai Teori Ekuitas, adalah dampak keadilan, atau ketiadaan keadilan, terhadap emosi karyawan. Teori ini berpusat pada tiga elemen kunci: input (faktor berharga yang mendukung karyawan), output atau hasil (apa yang dianggap berharga oleh karyawan), dan konsep keadilan atau ketidakadilan itu sendiri (Rivai dan Sagala, 2009). Di dalam komponen-komponen inilah letak sumber utama kepuasan kerja. Teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2012) mendalilkan bahwa individu terlibat dalam evaluasi konstan terhadap rasio input dan output mereka sendiri dibandingkan dengan orang lain dan

pekerjaan mereka sebelumnya. Untuk meningkatkan kualitas layanan secara keseluruhan, perusahaan harus berusaha menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan kepuasan karyawan (Munhurrin et al., 2010).

Menurut Hanafiah (2014), karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya mengalami sikap negatif baik terhadap pekerjaannya maupun lingkungan kerjanya. Hal ini menimbulkan perasaan tidak aman dan cemas, yang pada akhirnya menimbulkan niat untuk mencari pekerjaan baru. Loi dkk. (2012) melakukan penelitian yang mendukung gagasan bahwa tingkat keadilan prosedural yang lebih tinggi memudahkan karyawan untuk memahami dan mempertahankan rasa kendali dalam pekerjaan mereka.

Yang kedua, Teori kontrak psikologis menegaskan bahwa ketika terdapat kondisi yang tidak menentu dalam suatu organisasi, hal tersebut dapat menimbulkan berbagai masalah. Salah satu permasalahan tersebut adalah ketidakamanan kerja yang berpotensi berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (Silla et al., 2010). Selain itu, Sora dkk. (2010) lebih lanjut menekankan hal ini. Penting untuk memantau keamanan kerja, karena karyawan yang mengalami rasa ketidakpastian dalam pekerjaannya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Penelitian ini secara khusus berfokus pada hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja. Menurut Tahira dkk. (2001), kegiatan yang dimaksud dikategorikan sebagai self-regulatory. Kang dkk. juga mendukung klasifikasi ini. Dalam studinya yang dilakukan pada tahun 2012, penulis mengeksplorasi konsep ketidakamanan kerja, khususnya mengkajinya sebagai sumber kecemasan kerja yang muncul baik dari keadaan yang terus menerus maupun tidak terus menerus di tempat kerja yang menyenangkan.

2.2.1 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan psikologi yang positif yang didapatkan melalui disiplin kerja, usaha dengan maksimal mungkin dengan keseluruhan kemampuan untuk mencapai hasil yang, baik dan puas dengan hasil kerja yang di capai. Adapun beberapa indikator kerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Menyenangi Pekerjaannya.

Menyenangi pekerjaan karena pekerjaan yang diberikan oleh atasan adalah pekerjaan yang memang di sukai oleh karyawan tersebut sehingga dengan seluruh kemampuan, hati, dan pikiran benar-benar dilibatkan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan sebaliknya berbeda dengan pekerjaan yang tidak di senangi kemungkinan besar kurang bersemangat untuk mengerjakannya.

b. Moral Kerja Yang Positif.

Moral kerja merupakan sikap yang muncul dari dalam diri sendiri terhadap lingkungan kerja yang ada, dalam kelompok karyawan tersebut akan memiliki moral yang dimana harus menyelesaikan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam tugas yang diberikan kepadanya.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja, ukuran disiplin kerja yang di tetapkan dalam setiap instansi atau organisasi itu akan membentuk kebiasaan yang tidak disiplin menjadi disiplin dengan tujuan mencapai hasil kerja yang baik. Karena disiplin adalah salah satu indikator untuk mencapai visi-misi yang ada.

d. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah pencapaian yang didapat setelah selama masa kerja dengan seluruh kemampuan karyawan tersebut dengan menentukan target yang harus dicapai sehingga ketika mencapai hasil yang baik sesuai dengan target yang ditentukan maka dikatakan berhasil dan berprestasi. Perasaan yang didapatkan dari prestasi kerja adalah perasaan positif yang penuh dengan bahagia.

2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Dalam Kepuasan kerja tidak bisa terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam merasakan kepuasan kerja, tergantung bagaimana dan dengan cara apa membuat pegawai tersebut merasakan kepuasan kerja dalam pekerjaan yang dilakukannya, dapat di jelaskan sebagai berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

a. Kompensasi

Menurut Malayu Hasibuan kompensasi adalah segala bentuk hasil kerja yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa imbalan yang diterima karyawan adalah seluruh penghargaan dari perusahaan atas jasa dan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2014).

b. Lingkungan Kerja

Nitisemito dalam Irna Handayani-grum mengontraskan bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi yang berkaitan dengan tempat dimana karyawan itu bekerja. Lingkungan kerja tidak hanya berbicara tentang lingkungan saja namun sangat

berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut. Dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. (Irna Handayani, 2016)

c. Karakteristik Pekerjaan

Menurut Linz dalam Sukarta Atmaja, karakteristik pekerja merupakan karakteristik yang berbicara tentang pekerjaan, karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan bahkan psikologi juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan menggambarkan pekerjaan tersebut, sehingga dapat mempengaruhi karyawan mengenai kepuasan kerja. (Atmaja, 2022)

d. Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo dalam Irna Handayani, dkk. Kinerja dapat digambarkan suatu proses kegiatan yang dilakukan lalu hasilnya dapat diperoleh sehingga dapat dikatakan kinerja. Dapat dikatakan kinerja jika karyawan dengan keseluruhan tenaga melakukan pekerjaan sehingga menjadi hasil dan hasilnya dapat diukur sesuai dengan ukuran yang harus ditentukan maka kinerja baik dan buruk tergantung hasil pengukuran kinerja. (Irna Handayani, 2016).

e. Atasan

Atasan mempunyai peranan besar terhadap psikologi karyawan dalam kepuasan kerja karyawan, karena karyawan membutuhkan dorongan, dukungan dan motivasi dari atasannya ketika atasannya tidak memenuhi tanggung jawab maka karyawan pun akan bermasalah dengan pekerjaannya. Namun, hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah ketika karyawan berhasil mengerjakan semua tugasnya dengan baik sekalipun itu tugas yang cukup berat tetapi karyawan berhasil menyelesaikannya dan tepat waktu,

kemudian ketika atasan memberikan apresiasi atas pencapaiannya dan memberikan motivasi,dukungan lebih lagi maka karyawan akan merasa puas dengan hasil kerjanya.

f. Teman Kerja

Teman kerja juga dapat dikatakan kondisi yang ada dilingkungan kerja, teman kerja sangat mempengaruhi dalam pekerjaan, maka hubungan dengan teman-teman yang ada dilingkungan kerja sangat penting dan harus membangun hubungan yang baik, karena ketika hubungan dengann teman-teman kerja itu baik dan saling mendukung dalam pekerjaan yang sedang dilakukan maka kepuasan kerja akan tercapai dalam diri karyawan tersebut.

2.2.3 Mengukur Kepuasan Kerja

Dalam organisasi atau lembaga pemerintahan ketika ada konsep kerja, strategi kerja tentunya ada standar pengukuran yang dilakukan untuk melihat dan menilai pencapaian kerja yang telah dilakukan entah itu secara menyeluruh atau secara individu di ukur berdasarkan tugas yang telah diberikan oleh atasan, sehingga kepuasan kerja dapat dinilai berdasarkan evaluasi dan pengukuran yang dilakukan. Ada beberapa alat untuk mengukur kepuasan kerja di antaranya adalah:

- a. Gunakan skala index untuk daftar deskripsi pekerjaan (Job Description Index). Skala ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hallin pada tahun 1969. Gunakan skala ini untuk menanyakan kinerja karyawan. Untuk setiap pertanyaan yang diajukan, karyawan harus ,menjawab dengan menunjukan jawabannya: ya, tidak, ragu-ragu.

- b Menggunakan Survei Kepuasan Kerja Minnesota (Minnesota Satisfaction questionnaire). Ukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss di Inggris pada tahun 1967. Minnesota Satisfaction questionnaire (MSQ) merupakan instrumen untuk mengukur kepuasan kerja berdasarkan orientasi kognitif pegawai dan mencakup berbagai kondisi kerja yang harus dievaluasi oleh karyawan. MSQ terdiri dari dua komponen yang diukurnya. Kepuasan kerja parsial dan kepuasan kerja ekstrinsik.
- c Porter Needs Satisfaction Questionnaire merupakan bagian pengukuran kepuasan kerja yang dipakai untuk mengukur kepuasan kerja manajer. Pertanyaan yang diajukan cenderung merujuk pada topik dan tantangan khusus yang dihadapi para leader.

2.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerjaan, segala sesuatu yang berhubungan dengan dimana perusahaan itu beroperasi atau pun kantor-kantor lembaga pemerintahan berada. “Sunyoto (2012:43) menjelaskan lingkungan kerja adalah bagian komponen penting yang mendukung dalam karyawan melakukan aktifitas pekerjaan di lingkungan kerja”.

2.3.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

a) Lingkungan Kerja Fisik

“Menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan keadaan fisik adalah semua kondisi, bentuk yang berada di sekitar tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.”

Lingkungan kerja fisik pun di bagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan dimana karyawan itu bekerja seperti, meja, kursi, computer, bentuk ruangan dan semua yang ada di tempat pusat pekerjaan itu di kerjakan atau pun jenis pekerjaan yang lainnya.
2. Lingkungan umum yang dapat mempengaruhi keadaan manusia misalnya, cuaca, temperature, udara, penciuman, kebisingan, cahaya dan yang lainnya.

b) Lingkungan Kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik ini sangat penting bagi karyawan karena lingkungan kerja non fisik ini berbicara tentang hubungan dengan atasan, teman kerja dan bawahan. Lingkungan kerja non fisik sangat penting bagi karyawan jika lingkungan kerja non fisiknya kurang baik maka sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga lingkungan kerja non fisik menjadi hal yang sangat penting. Untuk menjaga keutuhan lingkungan kerja non fisik yang baik maka perlu ada keseimbangan komunikasi yang baik dan terbuka sehingga tidak ada hal yang tidak di curigai dan membuat tidak rasa nyaman dalam bekerja.

A. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

a. Penerangan

Penerangan menjadi kebutuhan yang penting dan menjadi instrumen untuk mendukung dalam melakukan pekerjaan apa lagi pekerjaan yang berhubungan dengan ketelitian. Menurut (Sofyan Assauri :1980:54) dalam bukunya Danang Sunyoto, manfaat penerangan baik dalam ruangan, menyangkut hal-hal sebagai berikut: Menaikan produksi dan menekankan kerja, dengan dukungan penerangan yang ada akan memperbaiki akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan, mengurangi resiko kecelakaan yang tinggi dalam pekerjaan, lebih mudah untuk meneliti pekerjaan karena dengan cahaya penerangan dapat melihat dengan jelas.

b. Tata warna di tempat kerja

warna merupakan hal yang penting dalam mendukung pekerjaan, memposisikan warna yang sesuai dan benar akan menolong pekerjaan itu tetap berjalan lancar karena warna sangat mempengaruhi emosional dan psikologi para pekerjaan untuk melakukan pekerjaan. Ketika warna itu jelek akan sangat mempengaruhi dalam hal gangguan keamanan kerja yang sedang dilakukan di tempat tersebut.

c. Tingkat kebisingan di tempat kerja

Tingkat kebisingan dalam konteks pabrik dan konteks kanto-kantor yang butuh kefokus, tenang dalam bekerja sangat berbeda. Di tempat kerja yang kerja dengan kondisi tenang sangat dibutuhkan karena untuk lebih fokus, tidak terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga harus menghindari dari hal kebisingan dan tempat yang lebih aman dan tenang untuk di tempati.

d. Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja

Ventilasi yang baik adalah hal pertama udara harus diatur. Ventilasi harus cukup lebar terutama di ruangan yang hangat. menurut (Agos Ahiari, 1994: 78) (Danang Sunioto), jalan pengaturan suhu udara, yaitu: kualitas udara yang cukup, sertakan AC dan jenis lainnya.

e. Keamanan

Lingkungan kerja yang aman merupakan satu hal tolak ukur untuk keberhasilan kerja, lingkungan kerja yang aman dapat memberikan kemanan kepada karyawan yang untuk bekerja dengan aman, terjaga dan membantu karyawan dalam psikologi yang aman sehingga mendorong karyawan tetap semangat dalam bekerja dengan baik.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan Karyawan Sebagai Individu

Hubungan karyawan dengan teman-teman menjadi hal yang penting karena dilingkungan kerja tentunya ada teman-teman yang sangat mempengaruhi secara psikologi dalam hal komunikasi bahkan dalam hal dukungan kerja antara sesama karyawan itu sangat dibutuhkan untuk tetap kerja dengan pikiran positif, semangat dan perasaan psikologi yang seimbang. Kebalikan jika tidak ada hubungan yang baik maka lingkungan kerja non fisik akan terganggu.

Yang kedua, adalah hubungan dengan atasan, jika hubungan dengan atasan itu baik dan atasan memberikan dorongan yang cukup maka lingkungan kerja non fisik akan normal dan berjalan lancar.

b. Hubungan Karyawan sebagai Kelompok.

Hubungan karyawan dalam kelompok adalah hubungan dengan banyak orang, banyak teman-teman dimana karyawan itu bekerja sehingga karyawan tersebut harus mendapatkan tempat seperti rasa peduli antara sesama teman kelompok, saling mendukung bahkan ketua kelompok harus memberikan informasi yang terbuka dan dukungan kepada teman-teman yang lain sehingga lingkungan kerja non fisik berjalan aman dan merasa ada dukungan dalam mengerjakan tugas dalam kelompok.

2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja berkaitan dengan lingkungan kerja tentunya tidak dapat lepas dari indikator yang diperlukan tetapkan berdasarkan pekerjaan yang sesuai dengan lingkungannya. yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Edarmayanti yaitu sebagai berikut:

- a. Penerangan di tempat kerja
- b. Sirkulasi udara di tempat kerja
- c. Kebisingan di tempat kerja
- d. Tata warna di tempat kerja
- e. Keamanan kerja
- f. Hubungan karyawan.

2.4. Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam sebuah pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai atau karyawan berdasarkan kelompok bahkan secara individu tentunya ada ukuran-ukuran yang ditetapkan dalam target yang dikerjakan dan ada prinsipnya, kinerja sebagai ukuran prestasi kerja. Beberapa pandangan kinerja pegawai sebagai berikut:

Menurut Suyadi (2010), “kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab”.

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo (2007)), mengartikan “kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja”. Kinerja dapat dijelaskan juga bagaimana mengerjakan pekerjaan dan dapat mencapai hasilnya sesuai dengan hasil dari pekerjaan tersebut. Kinerja tidak dapat lepas dari strategi dan tujuan organisasi. Kinerja yang baik biasanya memberikan dampak yang positif dan memberikan dampak ekonomis.

Menurut Wibowo (2007), “Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang disusun tersebut”.

Menurut Robbins (1996) “menjelaskan bahwa kinerja sebagai standar ukuran mencakup efisiensi dan koefisiensi dalam pencapaian tujuan”. Efisien dalam hal ini adalah rasio keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah pekerjaan yang dikerjakan dalam organisasi oleh pegawai dengan memiliki strategi dan tujuan yang jelas untuk mencapai hasil yang

maksimal dan pekerjaan-pekerjaan ini membutuhkan SDM yang unggul, memiliki keahlian, kompetensi dan inovatif.

2.4.1 Indikator Kinerja Pegawai

Dalam dunia pekerjaan tentunya ada indikator-indikator yang perlu di tetapkan sebagai ukuran dari pada pekerjaan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2011) yang meliputi indikator sebagai berikut :

a Quality of work (kualitas pekerjaan).

salah satu indikator yang sangat penting dalam hal menentukan kinerja pegawai berhasil atau tidaknya lihat dari kualitas pekerjaan yang dinilai berdasarkan hasil pekerjaan sama dengan standar kualitas pekerjaan.

b Promptness (kecepatan).

Dalam bagian adalah mengukur atau menilai dari hasil kerja dan waktu yang telah di tentukan, hasil kerja mencapai target atau tidak dan waktunya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau terlambat, semua ini menjadi ukuran yang di gunakan dalam kinerja pegawai.

c Capability (kemampuan).

Kemampuan adalah ukuran yang diharapkan dalam tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan hasil yang di harapkan dan tidak terhambat karena tidak mampu.

d Initiative (prakarsa).

Yang terpenting dalam bagian adalah inisiatif yang dari dalam diri pegawai maupun organisasi untuk mendorong dengan ide-ide yang ada untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan dengan waktu luang yang ada.

e Communication (komunikasi).

Komunikasi menjadi tolak ukur yang sangat penting untuk mencapai kinerja yang diharapkan dengan harapan mendapatkan hasil yang sesuai target. Sehingga dalam bagian ini komunikasi terbuka sangat di perlukan antara karyawan, atasan dan bawahan supaya pekerjaan berjalan dengan lancar dan mencapai hasil yang diharapkan.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Dalam dunia pekerjaan tidak terlepas dari faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja tentunya ada. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2010) yaitu:

a Faktor Individu

Faktor individu sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang berkaitan dengan kesehatan fisik, mental, Psikologi dan kemampuan skill. Jika hal-hal ini lengkap maka akan mempengaruhi kinerja pegawai lebih baik tetapi dari hal-hal ini ada yang tidak sehat atau kurang maka akan sangat mempengaruhi kinerja menurun.

b Faktor Lingkungan Organisasi

Faktior lingkungan organisasi adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja benda maupun manusia. Faktor lingkungan yang mempengaruhi adalah komunikasi antara

sesama, antara bawahan dan dengan juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai jika hubungannya baik maka kinerja akan baik dan tidak terganggu demikian kebalikannya. Yang berikut, adalah benda yang di gunakan dalam mendukung pekerjaan jika lengkap maka kinerja pegawai akan baik demikian kebalikannya.



Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti; Lokasi; Waktu	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Fadil Hidayat A. 2017.	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PATERNALISTIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN OTONOMI DAERAH SEKRETARIAT KABUPATEN KUTAI TIMUR	X1: Kepemimpinan an paternalistic. X2: Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Berdasarkan analisis, diketahui bahwa kepemimpinan peternalistik memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai, terlihat dengan angka Koefisien Product Moment rxy empiris sebesar 0,716 dengan interpretasi korelasi yang tinggi/kuat.	Penelitian ini meneliti, gaya kepemimpinan paternalistik terhadap kinerja pegawai	Penelitian ini meneliti objek yang berbeda.
2	Anhar Januar Malik. 2021	Pengaruh Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Kinerja	X1: Kepemimpinan an paternalistic.	Kuantitatif	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan paternalistik memiliki	Penelitian ini meneliti, pengaruh gaya kepemimpinan paternalistik terhadap	Penelitian ini meneliti, object dan konteks tugas yang berbeda.

		<p>Tugas dan Kontekstual Karyawan; Pemediasi Rasa Percaya</p> <p>X1: Kepemimpinan paternalistic</p> <p>Y: Kinerja tugas dan kontekstual karyawan</p> <p>Kuantitatif</p>	<p>Y: Kinerja tugas dan kontekstul.</p>		<p>pengaruh positif terhadap kinerja tugas dan kinerja kontekstual karyawan.</p>	<p>kinerja</p>	
3	<p>Dadang Baetullah D. 2019.</p>	<p>The Influence of Paternalistic Leadership Style, Organizational Culture and Working Discipline on Employee Performance PT. Heritage Intan Pratama 2019</p>	<p>X1: Gaya kepemimpinan paternalistic.</p> <p>X2: Budaya organisasi.</p> <p>X3: Disiplin kerja.</p> <p>Y: Kinerja pegawai.</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Dari hasil analisis, budaya organisasi, kepemimpinan paternalistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian ini meneliti, pengaruh gaya kepemimpinan paternalistic terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Penelitian ini meneliti, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.</p>
4	<p>Faviandhani,</p>	<p>Paternalistic</p>	<p>.X1:</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>The Result of this</p>	<p>Penelitian ini meneliti</p>	<p>Budaya organisasi</p>

	Qausya. 2018	Leadership Style, Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance with Intervening Variable of Job Satisfaction	Kepemimpinan an paternalistik X2: Budaya organisasi X3: Lingkungan kerja. Z: Kepuasan Kerja Y: Kinerja karyawan		research showed that the effect of paternalistic leadership style and organizational culture, work environment on employee's satisfaction (as variable intervening) is positive and significant and the impact of employee's satisfaction on employee's performance is positive and significant	kepemimpinan paternalistik terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai intervening	terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai intervening dan objek yang berbeda.
5	Tiswanti Ayunasrah, Ratnawati, Rahma Diana, Ansari. Dinas Lingkungan	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada	.X1:lingkungan kerja Y: Kinerja pegawai. Z: Kepuasan kerja.	DESKRIPTIF,KUANTITATIF	. Lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bener Meriah	. Penelitian ini meneliti, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.	Penelitian ini meneliti kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan meneliti objek yang berbeda.

	Hidup Kabupaten Bener Meriah. 2022	Dinas Lingkugan Hidup Kabupaten Bener Meriah					
6	Sindy Ananda, Hafid Kholidi Hadi. November 2023. PT X	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	X1: Disiplin kerja. X2: Lingkungan kerja. Z: Kepuasan Kerja Y: Kepuasan kerja	Kuantitatif	disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerjajidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpenagruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja	Penelitian ini meneliti, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.	Penelitian ini meneliti, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan subject yang berbeda.

					idak dapat memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan		
7	Radytia Novian Pradipta, Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Surabaya Sukomanunggal. 2020.	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI	X1: Lingkungan kerja. X2: Kepuasan kerja. X3: Disiplin Kerja. Y: Kinerja pegawai	metode penelitian kuantitatif	Lingkungan kerja negatif, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.	Penelitian ini meneliti, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Penelitian ini meneliti, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
8	Ninik Anggraini. 2024	The influence of work environment and work motivation on employee	X1: Lingkungan kerja. X2: Motivasi Kerja	descriptive quantitative	The influence of the work environment on employee performance is positive and significant	Penelitian ini meneliti, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Penelitian ini meneliti, motivasi kerja terhadap lingkungan kerja

		performance	Y: Kinerja Pegawai				
9	Sekar Pratiwi.2022	Gaya Kepemimpinan Paternalistik Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru	X1:Kepemimpinan paternalistic kepala sekolah. Y:Kepuasan guru.	Kantitatif	Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana di perolehkesimpulanbahwapengaruhpositifnamun tidak signifikan antara gaya kepemimpinan paternalistik kepala sekolah terhadap kepuasan kerjaguru.	Penelitian ini meneliti, pengaruh kepemimpinan paternalistic kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru/karyawan pengajar di sekolah	Penelitian ini meneliti object dan konteks yang berbeda.
10	Septi Indartinah. 2023	Kepemimpinan paternalistic dan kepemimpinan melayani terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi: Peran media politik organisasi	X1: Kepemimpinan paternalistik X2: Kepemimpinan melayani. Y1: Kepuasan kerja.	Kuantitatif	Hasil penelitian menyatakan kepemimpinan paternalistic berpengaruh positif dan signifikan.	Penelitian ini meneliti, kepemimpinan paternalistic terhadap kepuasan kerja.	Penelitian ini meneliti, objek yang berbeda.

			Y2: komitmen organisasi. Z: memediasi				
11	Sekar Pratiwi. 2021	Gaya Kepemimpinan Paternalistik Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru	X1: Gaya kepemimpinan n paternalistik kepala sekolah Y: Kepuasan Guru	Kuantitatif	Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana di peroleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara gaya kepemimpinan paternalistik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.	Penelitian ini meneliti, gaya kepemimpinan paternalistik kepala sekolah terhadap kepuasan guru.	penelitian ini meneliti, objek yang berbeda.
12	Muhamad Robie Awaludin. 2021.	Gaya Kepemimpinan Paternalistik Kepala Sekolah dan Ilim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SDIT Ar Rohmaniyah Kec. Tanah Sareal	X1: gaya kepemimpinan paternalistik kepala sekolah. X2: Iklim organisasi. Y: Kepuasan kerja guru.	Kuantitatif	Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana di peroleh kesimpulan bahwa pengaruh positif namun tidak signifikan antara gaya kepemimpinan paternalistik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru	Penelitian ini meneliti, Pengaruh gaya kepemimpinan paternalistik terhadap kepuasan kerja guru	Penelitian ini meneliti, iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru dan objek yang berbeda.

		Kota Bogor					
13	Amirullah. 2019. dinas lingkungan hidup kabupaten aceh	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja pada dinas lingkungan hidup kabupaten aceh	X1:Lingkungan an Kerja. X2:Kompensasi. Y: Kepuasan Kerja.	Metode Penelitian Kuantitatif	Lingkungan kerja secara serempak dan parsial berpengaruh signifi kan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur	Penelitian ini meneliti, Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.	Penelitian ini meneliti, Kompensasi terhadap kepuasan kerja.
14	Junaidi. 2021	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASANKER JA DAN KINERJA PEGAWAI	X1:Lingkungan an kerja X2: kompetensi Y: Kepuasan Kerja.	Kuantitatif	Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai	Penelitian ini meneliti, Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Penelitian ini meneliti,pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.
15	Rindi Andriyani. di CV. Media Computer Jombang.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja	X1: Kompensasi X2: Lingkungan Kerja.	menggunakan metode kuantitatif	Ketiga, variabel bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan tidak	Penelitian ini meneliti, Lingk ungan kerja terhadap kepuasan	Peneliian ini meneliti, pengaruh kompensasi

	2 Januari Tahun 2023	Terhadap Kepuasan Kerja di CV. Media Computer Jombang	Y: Kepuasan kerja.	dengan pendekatan asosiatif	berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di CV. Media Computer Jombang.	kerja.	terhadap lingkungan kerja dan object yang berbeda.
16	Rutinaias Haholongan. 4 Desember 2022	The Influence Of Compesation, Motivation, Work Enviroment And Work Discipline On Job Satisfactiaon	X1: Pengaruh kompensasi. X2: Motivasi. X3: Lingkungan Kerja. X4: Disiplin Kerja. Y: Kepuasan Kerja.	Metode Penelitian Kuantitatif	Work environment has a significant effect on job satisfaction of home and personal care employees in Jabodetabek. This indicates that a good work environment can make employees not get bored quickly in doing the work given by the company, so that the results are not disappointing for both parties.	Penelitian ini meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Penelitian ini meneliti, pengaruh kompensasi, motivasi terhadap kepuasan kerja.
17	Muhammad Abid. Bank	THE INFLUENCE OF	X1:Pengaruh budaya	The type of research	Job satisfaction influences employee	Penelitian ini meneliti, Pengaruh kepuasan	Penelitian ini meneliti, pengaruh

	Negara Indonesia (BNI) Tangerang Branch Office. 2024.	ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE	organisasional. X2:Kepuasan Kerja. Y:Kinerja Pegawai.	used by the author is quantitative research	performance	kerja terhadap kinerja pegawai.	budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
18	Mutmainnah Syamsir 1, Hasmin Tamsah 2, Ramli Hatma 3. HOTEL CLARO MAKASSAR . 2018.	PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KARYAWAN HOTEL CLARO MAKASSAR	X1: Pengaruh kepuasan kerja. X2: Kompensasi Y: Kinerja pegawai Z: Motivasi karyawan	Metode penelitian kuantitatif	Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Manado	Penelitian ini meneliti, Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.	Penelitian ini meneliti, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
19	Hastuti , Bahar Sinringn & Amiruddin	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan	X1: Budaya organisasi X2: Gaya kepemimpinan	Kuantitatif.	Secara persial kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai	Penelitian ini meneliti, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.	Penelitian ini meneliti, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

	Husein. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Wae manurung di Kabupaten Bone. 2020.	Kerja terhadap Kinerja Pegawai	n X3: Kepuasan kerja. Y: Kinerja Pegawai.				
20	Natalia C. P. PaparangWill iam A. ArerosVentje Tatimu. PT. Post Indonesia di Manado. 2021	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado	X1: Kepuasan kerja Y: Kinerja Pegawai	Metode penelitian kuantitatif	Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Manado	Penelitian ini meneliti, pengaruhb kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.	Penelitian ini meneliti, object yang berbeda.