

BAB II TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tinjauan penelitian terdahulu dalam penelitian ini bertujuan untuk menjabarkan beberapa penelitian yang berkaitan dengan variabel yang sama dengan penelitian yang dilakukan, Berikut uraian penelitian terdahulu yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 1

No	Nama	Judul	Hasil
1	Ni Komang Enny Trisnayanti, Agoes Ganesha Rahyuda (2017).	“Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis (X) terhadap iklim organisasi (Y1) dan kualitas hidup kerja karyawan (Y2).”	Hasilnya dari kegiatan meneliti menandakan gaya kepemimpinan demokratis mempunyai ipengaruhnya yang positif dan bersignifikan kepada iklim organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis yang diimplementasikan dari pimpinan pada industri bisa memberi peningkatan iklim organisasinya yakni pegawai merasa didukung pada perusahaan. Ada pengaruhnya yang positif antara gaya kepemimpinan demokratis kepada kualitas

			kehidupan kerjanya. Pegawai merasa melalui gaya kepemimpinan demokratis yang diimplementasikan dari pemimpin membawa dampak kepada peningkatan kualitas hidup kerja yang dirasa dari pegawainya.
2	Fitri, Suci Emilia dan Syamsir (2011).	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Iklim Organisasi pada PT. PLN Cabang Solok.”	Hasilnya atas kegiatan meneliti menandakan gaya kepemimpinan membawa pengaruh kepada iklim kerja. Meskipun bukan satu faktor yang bisa memberi pengaruh iklim bekerja, namun gaya kepemimpinan yaitu faktor yang mampu memberi pengaruh iklim bekerja.
3	Indra Yugusna, Azis Fathoni, Andi Tri Haryono (2016)	“Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan”	Ada pengaruhnya ber signifikan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis kepada kinerja pegawai SPBU Randu Garut Semarang. Variabel gaya kepemimpinan demokratis nilainya sig 0,085 > nilainya prob. 0,05. Sementara memiliki t hitung

2,646 > t tabel 2,042 , dalam taraf sig. 5% bermakna variabel gaya kepemimpinan demokratis ada pengaruhnya bersignifikan kepada kedisiplinan pegawai SPBU Randu Garut Semarang. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SPBU Randu Garut Semarang. variabel lingkungan kerja tidak ada pengaruhnya bersignifikan kepada kedisiplinan karyawan SPBU Randu Garut Semarang.

- | | | | |
|---|---|---|--|
| 4 | I Nyoman Gede Astina Anak Agung Ayu Sriathi (2016). | “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Billabong Indonesia” | Hasil riset menandakan yakni gaya kepemimpinan ada pengaruhnya positif bersignifikan kepada kepuasan kerja pegawai. Hasil riset menunjukkan bahwa iklim organisasi ada pengaruhnya positif bersignifikan kepada kepuasan kerja karyawan. |
| 5 | Deny Candra | “Pengaruh Gaya | Berdasarkan hasil perhitungan |

Pratama, Vera	Kepemimpinan”	menganalisis regresi sederhana yang telah dilaksanakan menandakan tidak ada pengaruhnya antara variabel Kepemimpinan demokratis kepada variabel kebudayaan organisasi. Hal itu bisa diamati melalui nilainya
Anitra (2020)	“Demokratis Terhadap Budaya Organisasi Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur”	Mempunyai pengaruh antara variabel kepemimpinan demokratis terhadap variabel budaya organisasi. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai Koefisien determinasi (R ²) yaitu Sebesar 0,005. Dengan demikian Berarti bahwa budaya organisasi Pada dinas perpustakaan dan Kearsipan dipengaruhi budaya organisasi sebesar 1% sedangkan sisanyasekitar 99% dipengaruhi Oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
6 Wen-Hwa Ko, Hsiu-yu Kang (2019)	“ <i>Effect of leadership style and organizational climate on employees' food safety and hygiene behaviors in the</i> ”	Gaya kepemimpinan iklim organisasi, dan kepatuhan karyawan terhadap perilaku keamanan dan Kebersihan makanan berkorelasi positif. Ada pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan Transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional

		<i>“institutional food service of schools”</i>	terhadap iklim organisasi
7	Benjamin O. Omolayo, Christiana K. Ajila (2012)	<i>“Leadership Styles and Organizational Climate as Determinants of Job Involvement and Job Satisfaction of Workers in Tertiary Institutions.”</i>	Hasil hipotesis satu dan dua menunjukkan pengaruh dua gaya Kepemimpinan (otokratis dan demokratis) dan iklim organisasi Terhadap keterlibatan kerja dan Kepuasan kerja. Adapengaruh gabungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan (otokratis dan demokratis) dan iklim organisasi terhadap keterlibatan kerja.
8	Carmen Novak, Crina Iulia Bratanov (2014)	<i>“The Impact of the Leadership Style on the Organizational Climate in a Public Entity”</i>	Analisis lebih dekat yang berusaha untuk mengungkap hubungan sebab-akibat antara kepemimpinan dan iklim, dapat mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan dapat menjadi Sebab dan akibat dari iklim organisasi. Memainkan peran penyebab, gaya kepemimpinan yang dipilih dengan baik dan diterapkan dengan benar menciptakan iklim

yang kondusif untuk aktivitas organisasi.

9	Ni Kadek Dwitiya Utami, Ida Bagus Ketut Surya	<i>“The Influence of Organizational Climate on Employee Performance with Intrinsic Motivation as A Mediating Variable at Non- Permanent Government Employee”</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
10	Setyo Riyanto, Mangandar Panggabean (2020)	<i>“The Impact of Leadership, Organizational Culture and Organizational Climate on Employee Job Satisfaction”</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan dan nilai Interpretasi yang diperoleh responden sangat rendah. Budaya Organisasi secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan.
Iklim organisasi berpengaruh positif
dan positif terhadap kepuasan kerja.

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Kepemimpinan

Pemimpin merupakan seorang yang dikira mempunyai pengaruh terbanyak serta berfungsi berarti untuk merumuskan ataupun menggapai tujuan golongan. Atasan nyatanya pula mempunyai kelebihan khusus alhasil beliau memiliki wewenang guna menata dan menginstruksikan orang lain guna melaksanakan suatu usaha.

Kepemimpinan merupakan membentuk komunikasi yang berguna kepada banyak orang dalam area yang membuat orang yang mendatangi mau memandang serta melaksanakan suatu, memastikan visi serta tujuan berasumsi strategik, serta memberikan jalan keluarnya paling baik untuk organisasi (Stephen, 2004; Affif, 2013) dalam (Ni Komang Enny Trisnayanti, 2020).

Menurut (Sutikno 2014 dalam Gunawan & Hariri, 2015) Kepemimpinan di organisasi ditunjukan guna pengaruhi banyak orang yang dibimbingnya, supaya ingin melakukan semacam yang diinginkan atau ditunjukan oleh individu lainnya yang menjadi pemimpin. Dilihat dari pendapat tersebut bisa dimaksud bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku sekelompok orang dalam sebuah organisasi untuk melakukan aktivitas yang memiliki tujuan bersama.

H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu, (2017) dalam (Alwafi Ridho Subarkah, 2018) untuk melakukan kegiatan pemimpin terdapat sebagian beragam faktor yang pengaruhi gaya kepemimpinan, adalah:

- 1) Karakteristik
- 2) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 3) Harapan dan perilaku atasan.
- 4) Harapan dan perilaku rekan.
- 5) Kebutuhan tugas
- 6) Kepribadian

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut (Zahrah & Anitra, 2020) Gaya kepemimpinan merupakan suatu metode yang dipakai oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi, memusatkan serta mengatur sikap orang lain guna menggapai sesuatu tujuannya.

Rivai (2014:42) dalam (Apandi, 2018) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan sehimunan karakteristik yang dipakai arahan guna pengaruhi anak buah supaya target organisasi berhasil ataupun bisa pula dibilang kalau style kepemimpinan merupakan pola sikap serta strategi yang digemari serta sering diaplikasikan oleh seseorang pemimpinnya.

Menurut Thoha (2013:49) dalam (Apandi, 2018) kalau gaya kepemimpinan ialah aturan sikap yang dipakai oleh seorang ketika individu itu berupaya mempengaruhi sikap individu lainnya sesuai yang dirinya amati.

3. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gibson, *et al.*, (2006) dalam (Ni Komang Enny Trisnayanti, 2020) Gaya kepemimpinan demokratis didefinisikan sebagai penggunaan gaya pengaruh tanpa paksaan untuk memotivasi individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Robbins (2003) dalam (Yugusna, Indra *et al.*, 2016) Gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang mengarah mengaitkan pegawai saat penentuan keputusan, pemberdayaan, memberi dorongan keikutsertaan untuk menetapkan metode serta tujuan kegiatan, dan memakai umpan balik sebagai peluang guna melatih pegawai..

Menurut Woods (2004) dalam Laliasa *et al.*, (2018) dalam (Djunaedi & Gunawan, 2018) Gaya kepemimpinan demokratis mengacu pada kemampuan mempengaruhi individu lainnya supaya ingin menggapai tujuan yang sudah ditetapkan lewat bermacam kegiatan aktivitas yang ditetapkan bersama-sama oleh pemimpin serta bawahannya.

Kepemimpinan yang ada pada suatu organisasi menggenggam andil yang amat berarti untuk kesuksesan organisasi dalam bermacam kegiatan (paling utama dari kemampuan pegawai). Setelah itu bentuk serta metode yang diaplikasikan oleh pemimpin lewat gaya kepemimpinan bisa menaikkan kemampuan produksi pegawai.

Penanda gaya kepemimpinan demokratis yang sudah diselaraskan terhadap karakteristiknya bagi Pasolong dalam Ariani (2015) antara lain merupakan:

- 1) Keputusan dibuat Bersama

Para pemimpin demokrasi berpartisipasi tanpa ragu-ragu, Membuat keputusan dengan bawahan, dan melaksanakan aktivitas kerja untuk mencapai tujuannya organisasi.

2) Menghargai setiap potensi bawahannya

Kepemimpinan demokratis menghargai tiap bakat pribadi dan mau mengakui keahlian para ahli di bidangnya masing-masing, mampu menggunakan segala kemampuan anggota menjadi seefektif mungkin dalam waktu dan kondisi yang tepat.

3) Mendengar kritik, saran/masukan dari bawahan

Menerima kritik, saran/komentar dari bawahan adalah sebuah fenomena alam dalam kehidupan organisasi. Dengan begitu akan ada peningkatan lebih lanjut terhadap potensi diri agar bisa lebih baik dari sebelumnya dan belajar dari kesalahan yang telah lalu.

4) Melakukan kerja sama bersama bawahan

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang cakap dalam bekerja sama atau berpartisipasi langsung dalam melakukan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin terus maju tanpa ragu-ragu untuk melakukan tugasnya.

4. Iklim Organisasi

Menurut (Fitri & Syamsir, 2011) Iklim kerja merupakan atmosfer yang dilahirkan dalam suatu organisasi oleh anggota organisasi dengan jalur antar sesama anggotanya dengan rasa silih menghormati, mempercayai, serta menghargai guna menaikkan antusias serta daya cipta kegiatan karyawan supaya tujuannya organisasi bisa berhasil dengan cara maksimum.

Menurut (Astina & Sriathi, 2016) Iklim organisasi merupakan anggapan pegawai terkait kondisi di area organisasi tempatnya bertugas yang pengaruh sikap mereka dalam melaksanakan profesi serta tujuan organisasinya.

Bagi Putra et al., (2015) dalam (Purnama & Riana, 2020) iklim organisasi ialah mutu area dalam organisasi yang dengan cara relatif lalu berjalan dirasakan oleh badan organisasi, pengaruhi sikap mereka serta bisa dilukiskan ke dalam karakter ataupun watak organisasi.

Bersumber pada sebagian penafsiran maka dapat diartikan bahwa iklim organisasi atau suasana organisasi adalah lingkungan tempat bekerjanya organisasi yang didalamnya melibatkan anggota organisasi. Suasana organisasi terbentuk karena adanya aktivitas dalam organisasi yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja orang lain untuk meningkatkan semangat dan produktivitas yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

1) Faktor yang mempengaruhi iklim organisasi

Stringer (2005) dalam (Egziabher & Edwards, 2013) mengemukakan bahwa terdapat

lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu:

- a) Lingkungan eksternal atau lingkungan luar.
- b) Strategi organisasi.
- c) Pengaturan organisasi.
- d) Kekuatan sejarah.
- e) Kepemimpinan

2) Indikator Iklim Organisasi

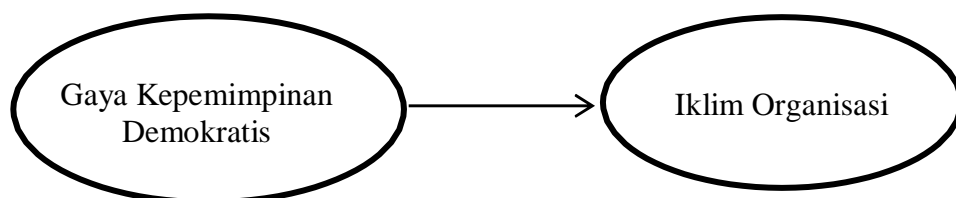
Indikator yang digunakan menurut Greenberg dan Bron dalam Intifada (2013) dalam (Astina & Sriathi, 2016) adalah sebagai berikut.

- a) Pola interaksi pimpinan merupakan anggapan responden kepada pimpinan memusatkan pegawai guna menuntaskan profesi secara baik.

- b) Keyakinan merupakan tanggapan responden mengenai pegawai diyakini oleh pimpinan serta kolega sebab meningkatkan ikatan yang penuh keyakinan.
- c) Dukungan merupakan anggapan responden kepada pimpinan mengajak pegawai berbicara hal seluruh permasalahan terkait kebijaksanaan organisasi yang berhubungan terhadap perannya.
- d) Kejujuran merupakan tanggapan responden mengenai atmosfer biasa industri yang diliputi kejujuran alhasil pegawai sanggup berkata apa yang terdapat di pikiran mereka.
- e) Komunikasi merupakan tanggapan responden mengenai kawan kegiatan yang silih memberi data yang berkaitan dengan profesi.
- f) Fleksibilitas merupakan tanggapan responden mengenai pegawai mempunyai independensi dalam mengantarkan opini.
- g) Risiko profesi merupakan tanggapan responden mengenai mengetahui risiko profesi dengan senantiasa setia kepada perusahaan

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan pengertian yang ada dalam penelitian ini, peneliti ingin menyelidiki apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis (X) terhadap iklim organisasi (Y). Maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 1

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka dapat disimpulkan hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) terhadap Iklim Organisasi (Y) pada PT. BPD Kaltim Kaltara Syariah Cabang A.Yani Samarinda.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) terhadap Iklim Organisasi (Y) pada PT. BPD Kaltim Kaltara Syariah Cabang A.Yani Samarinda.