

## **BAB II LANDASAN TEORI**

### **2.1 Tinjauan Pustaka**

#### **2.1.1 Pemimpin dan Kepemimpinan**

Pemimpin adalah pribadi yang memiliki keterampilan khususnya dalam suatu bidang hingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas demi pencapaian satu atau beberapa tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus mengenal dengan baik sifat-sifat pribadi para pengikutnya dan mampu menggerakkan semua potensi dan tenaga anak buahnya seoptimal mungkin dalam setiap gerak usahanya demi suksesnya organisasi. Selain itu pemimpin harus memiliki beberapa keahlian sehingga kepemimpinannya bisa berwibawa. Maka satu-satunya persyaratan umum yang harus dimiliki oleh semua pemimpin dibidang apapun yaitu harus memiliki kompetensi teknis dalam bidang yang tengah digarap oleh kelompok yang bersangkutan.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan. Oleh karena itu pemimpin harus mahir melaksanakan kepemimpinannya jika ingin sukses dalam melakukan tugas-tugasnya. Kepemimpinan pada umumnya distimulir oleh dorongan-dorongan kuat dari dalam diri sehingga sifatnya khas unik, tidak dapat dimiliki atau ditiru oleh orang lain (Kartono, 2014)

Beberapa definisi mengenai kepemimpinan dalam buku Kartono (2014), adalah sebagai berikut :

1. Ordway Tead dalam bukunya *The Art of Leadership* menyatakan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
2. George R. Terry dalam bukunya *Principle of Management* berkata kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.
3. Howard H. Hoyt dalam bukunya *Aspect of Modern Public Administration* menyatakan kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang.

Kepemimpinan adalah pola perilaku yang terlibat dalam oleh pemimpin ketika berhadapan dengan karyawan. Efektivitas kepemimpinan tergantung pada situasi organisasi. Kepemimpinan adalah pendekatan yang memberikan arahan, melaksanakan rencana, dan memotivasi orang. Pemimpin harus mengidentifikasi gaya kepemimpinan terbaik untuk mengelola karyawan mereka dalam sebuah organisasi. Dalam bisnis, kepemimpinan sangat terkait dengan kinerja. Pemimpin yang efektif adalah yang mampu meningkatkan perusahaan. Kepemimpinan sangat penting untuk mengelola karyawan dan organisasi. Kesesuaian gaya kepemimpinan yang akan digunakan dalam sebuah organisasi berdasarkan sektor usaha di mana mereka beroperasi. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang tahu bagaimana untuk menginspirasi dan berhubungan dengan bawahan, tahu bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dan membuat karyawan loyal kepada perusahaan.

Berdasarkan berbagai pengertian kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan memengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi, dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi pula terhadap atasan.

#### **2.1.1.1 Fungsi Kepemimpinan**

Menurut (Yuningsih, 2018) terdapat lima fungsi kepemimpinan yaitu pimpinan sebagai penentu arah, pimpinan sebagai wakil dan juru bicara organisasi, pimpinan sebagai komunikator yang efektif, pimpinan sebagai mediator, dan peranan selaku integrator. Pengertian dan penjelasan masing-masing fungsi adalah sebagai berikut.

##### **1. Pimpinan Sebagai Penentu Arah**

Kenyataan yang selalu dihadapi oleh setiap organisasi ialah bahwa sarana dan prasarana yang tersedia atau mungkin tersedia bagi organisasi selalu terbatas sifatnya, sedangkan tujuan yang ingin dicapai, terutama yang bersifat jangka panjang. Arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana yang tersedia itu. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Keputusan yang diambil dalam organisasi dapat digolongkan sebagai keputusan strategik, keputusan yang bersifat

taktik, keputusan bersifat teknis, keputusan operasional. Maka seorang pemimpin harus bijak dalam bertindak dan mengambil keputusan.

## 2. Pimpinan Sebagai Wakil Dan Juru Bicara Organisasi

Wakil dan juru bicara yang dimaksud adalah untuk hubungan dengan pihak-pihak luar organisasi. Sebagai wakil dan juru bicara resmi organisasi, fungsi pimpinan tidak terbatas pada pemeliharaan hubungan baik saja, tetapi harus membuahkan perolehan dukungan yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasarnya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus siap menjadi wakil dan juru bicara organisasi dan mempunyai hubungan yang baik dengan organisasi lainnya.

## 3. Pimpinan Sebagai Komunikator yang Efektif

Salah satu fungsi pimpinan yang bersifat hakiki adalah berkomunikasi secara efektif. Suatu proses komunikasi dapat dikatakan berlangsung dengan efektif apabila pesan yang ingin disampaikan oleh sumber pesan tersebut diterima dan diartikan oleh sasaran komunikasi. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai pemahaman yang baik dalam menerima pesan dari sumber pesan dan menyampaikan pesan tersebut kepada anggotanya dengan baik sehingga dapat dipahami oleh para anggota dan tidak terjadi kesalahpahaman.

## 4. Pimpinan Sebagai Mediator

Pemimpin sebagai mediator yang handal, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik. Dalam suatu organisasi tidak dipungkiri bahwa selalu ada situasi konflik yang harus diatasi dan faktor-faktor penyebabnya pun sangat beraneka ragam. Seorang pemimpin

harus mampu menjembatani terjalannya komunikasi yang efektif sehingga mengurangi, menghentikan, atau bahkan mencegah terjadinya konflik.

#### 5. Peranan Selaku Integrator

Integrator itu adalah pimpinan. Setiap pejabat pimpinan, terlepas dari hirarki jabatannya dalam organisasi, sesungguhnya adalah integrator. Hanya saja cakupan dan intensitasnya berbeda-beda. Artinya, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin penting pula makna peranan tersebut.

#### 2.1.1.2 Tipe Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014), terdapat delapan tipe kepemimpinan yaitu tipe karimatiadministratif dan demokratis, paternalistis, militeris, otokratis, *laissez-fair*, populistis, Pengertian dan penjelasan masing-masing tipe kepemimpinan adalah sebagai berikut:

##### 1. Tipe Karimastis

Tipe pemimpin karismatis ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan perbaawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa di percaya. Tipe pemimpin ini memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada penderian sendiri.

##### 2. Tipe Paternalistis

Tipe paternalistis ini memiliki sikap yang kebabakan dengan sifat ia menganggap bawahannya sebagi manusia yang belum dewasa dan perlu di kembangkan, bersikap selalu melindungi, jarang memberikan

kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sendiri dan selalu bersikap maha tau serta maha benar.

### 3. Tipe Militeristis

Tipe ini sifatnya kemiliter-militeran. Hanya gaya luaran saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama, tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter. Adapun sifat yang dimiliki lebih banyak menggunakan sistem perintah terhadap bawahannya keras sangat otoriter dan seringkali kurang bijaksana. .

### 4. Tipe Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya pemimpin yang mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi serta setiap perintah dan kebijakannya ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Tipe otokratis ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal atau berambisi sekali untuk merajai situasi. Setiap perintah dan kebijakannya ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya.

### 5. Tipe Laissez Faire

Pada tipe Laissez Faire sang pemimpin praktis tidak memimpin membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri. Dia merupakan pemimpin simbol, dan biasanya tidak memiliki kemampuan teknis.

#### 6. Tipe Populitis

Tipe populitis ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan dari orang asing. Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan nasionalisme.

#### 7. Tipe Administrasi atau Eksekutif

Tipe ini mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Dengan demikian dapat dibangun sistem administrasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah yaitu untuk memantapkan integritas bangsa secara khusus dan usaha pembangunan pada umumnya.

#### 8. Tipe Demokratis

Tipe demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan dengan penekanan rasa atanggung jawab internal dan kerjasama yang baik. Kekuatan tipe kepemimpinan ini terletak pada partisipasi aktif dari setiap kelompok. Terdapat tiga kriteria gaya kepemimpinan demokratis yaitu menerapkan pendekatan dua arah, mendorong partisipasi dan keterlibatan dan menghargai ide dan kreativitas.

### **2.1.2 *Work Form Home* (WFH)**

Sistem *Work From Home* (WFH) bagi perusahaan yang baru saja menerapkannya terutama di saat pandemi Covid-19, masih memerlukan penyesuaian atas perilaku dan lingkungan kerja. Oleh karenanya akan muncul perbedaan pada perilaku para karyawan ketika *Work From Home* (WFH) seperti

peningkatan kreativitas dan produktivitas atau tidak ada perbedaan antara kerja di rumah dengan di tempat kerja dan atau penurunan produktivitas kerja dengan alasan terbatasnya fasilitas karena bekerja di rumah (Jannah, Diana dan Mawardi, 2021).

Bekerja dari rumah dikenal juga dengan istilah *telecommuting*, *telework*, *remote working*, *home office*, atau *virtual work* yang berarti suatu pengaturan kerja yang fleksibel yang memungkinkan orang untuk bekerja dari berbagai lokasi selain tempat kerja tradisional, baik dalam basis temporer maupun regular (Ramadan and Firmansyah, 2021). *Work From Home* (WFH) adalah melaksanakan pekerjaan yang biasanya dikerjakan di kantor untuk dikerjakan di rumah karyawan tersebut, sehingga tidak harus berangkat ke kantor karena pekerjaan dapat diselesaikan di rumah. *Work from home* (WFH) juga dapat diartikan melakukan aktivitas atau pekerjaan di kantor yang dialihkan atau dilakukan di rumah sesuai dengan intruksi dan tanggung jawab yang telah di berikan (Ramadan dan Firmansyah, 2021).

Bekerja dari rumah akan memberikan kesinambungan hidup bagi karyawan yaitu kelonggaran waktu bagi karyawan, *Work From Home* (WFH) juga dapat digunakan untuk mengoptimalkan pemantauan produktivitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, suasana lebih tenang dan hangat bekerja dirumah memiliki dampak institut bagi kinerja karyawan, dan juga pekerjaan akan lebih efisien dalam hal keuangan, waktu dan tenaga. Namun di lain hal itu fenomena kenijakan *Work From Home* (WFH) juga terdapat banyak keraguan yang dialami oleh sejumlah instansi perusahaan baik negeri maupun swasta yang mengkhawatirkan akan terjadinya tingkat penurunan kinerja karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja organisasi secara komprehensif. *Work From Home* (WFH) juga memberikan dampak lain bagi karyawan dengan penggunaan



media yang berbeda antara karyawan satu dengan yang lainnya, jaringan internet, dan juga beban kerja yang berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan dibandingkan *dengan Work From Office* yang mana karyawan bekerja dikantor dan juga menggunakan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan serta juga memadai untuk menunjang kinerjanya.

Berdasarkan penjelelasan *Work From Home* (WFH) di atas dapat disimpulkan bahwa *Work From Home* (WFH) adalah suatu pengaturan kerja fleksibel dimana organisasi memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan yang biasanya melaksanakan pekerjaan di kantor untuk di kerjakan di rumah sesuai dengan intruksi dan tanggung jawab yang telah diberikan.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil upaya individu atau organisasi dalam melaksanakan kewajiban *job discription* yang telah ditetapkan guna tercapainya hasil dari tujuan yang diberikan organisasi kepada setiap anggota organisasinya. Secara mendasar kinerja merupakan usahadan tanggungjawab dari setiap individu atau karyawan dalam melaksanakan tuntutan kerja dan sedangkan kinerja organisasi adalah kegiatan dan hasil yang dilakukan setiap individu dan kelompok kerja guna tercapainya tujuan meningkatkan kinerja perusahaan (Samudera, 2020).

Kinerja karyawan dapat dikatakan hasil seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas yang dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu di suatu perusahaan atau bidang yang digeluti, sehingga diperlukan kinerja pegawai yang berkualitas agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan, karena sangat berpengaruh bagi kemajuan

perusahaan, manfaat dan fungsi organisasi yang akan diatur oleh organisasi sebagai mekanisme dan kontrol yang akan membentuk sikap dan perilaku karyawan. Hal ini sangat erat kaitannya dengan tingkat kinerja pegawai, karena sumber daya manusia dalam organisasi ataupun sebaliknya, selalu membawa manfaat guna mencapai produktivitas dan kinerja yang lebih tinggi (Hanim, 2016).

Berdasarkan penjelasan kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu ataupun kelompok. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Disiplin dalam bekerja, menjaga kebersihan, berlaku jujur, dapat berkomunikasi dengan baik, dapat bekerjasama dengan karyawan lain dan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang di berikan (Abadi and Latifah, 2016).

## **2.2 Tinjauan Empiris**

Tinjauan empiris atau *literatur rereview* berisikan penelitian-penelitian yang serupa dan berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan bertujuan untuk keaslian penelitian. Tinjauan empiris dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil
1.	(Badrianto, Ekhsan dan Mulyati, 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
2.	(Sultan, Lukman dan Kartini, 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara parsial, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di saat pandemi Covid-19</li> <li>2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di saat pandemi Covid-19.</li> </ol>
3.	(Sulastri, 2021)	Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil analisis uji statistik deskriptif, uji validitas data, dan analisis regresi,</li> </ol>

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris (Lanjutan)

		Masa Pandemi Covid 19		<p>dapat disimpulkan bahwa Work From Home (WFH) memiliki keterkaitan yang tinggi dengan kinerja karyawan</p> <p>2. Variabel WFH berpengaruh signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja karyawan.</p>
4.	(Ramadan dan Firmansyah, 2021)	Gaya Kepemimpinan Era Covid-19: Transaksional dan Transformasional Serta Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Work From Home (Studi Pada Karyawan WFH di Bandung)	Kuantitatif	<p>1. Gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap efektivitas WFH.</p> <p>2. Untuk meningkatkan efektivitas work from home pada masa pandemi Covid-19 pimpinan dapat membangun dan menggabungkan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional.</p>

**Tabel 2.1 Tinjauan Empiris (Lanjutan)**

5.	(Sutisna, 2020)	Gaya kepemimpinan dalam Mendukung Perilaku Organisasi di PT. Kerry Ingredients Indonesia pada Masa Pandemi Covid-19	Kualitatif	<p>1. Gaya kepemimpinan dalam mendukung perilaku organisasi di PT. Kerry Ingredients Indonesia pada masa pandemi covid-19 pemimpin melakukan perintah untuk para karyawannya untuk melakukan work from home (WFH)</p> <p>2. Pemimpin menerapkan protokol kesehatan yang sudah ditetapkan yaitu wajib memakai masker ketika berada di dalam ruangan maupun di luar ruangan.</p>
6.	(Burhanudin dan Kurniawan, 2020)	Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo	Kuantitatif	<p>1. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif</p>

**Tabel 2.1 Tinjauan Empiris (Lanjutan)**

				dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	(Prayudi, 2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai).	Kuantitatif	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh ireversibel terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
8.	(Rosadi dan Anitra, 2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Budaya Organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur	Kuantitatif	Gaya kepemimpinan Diplomatis tidak berpengaruh pada budaya organisasi pada dinas perpustakaan dan kearsipan daerah provinsi Kalimantan timur.
9.	(Nopitasari dan Krisnandy, 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt	Kuantitatif	Gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT

**Tabel 2.1 Tinjauan Empiris (Lanjutan)**

		Pangansari Utama Food Industry		Pangansari Utama Food Industry
10.	(Khumaira dan Muhid, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Gaya kepemimpinan demokratis sanggup mempengaruhi pemberdayaan psikologis karyawan.

Berdasarkan sepuluh *literature* diatas, maka penelitian ini memiliki perbedaan dari penelitian-penelitian terdahulu, diantaranya:

1. Pada penelitian ini fenomena gaya kepemimpinan yang terjadi adalah otokratis dan demokratis.
2. Pada penelitian sebelumnya tidak ada yang membahas sistem kerja *work from home* atas dampak dari pandemi Covid-19 pada perusahaan sektor pembiayaan.
3. Pada penelitian sebelumnya tidak menguji secara bersama-sama (simultan) kedua variabel dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan dan sistem kerja *work from home* dimasa pandemi Covid-19.

### **2.3 Pengembangan Hipotesis**

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan  
Kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pimpinan dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi, dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi pula terhadap atasan

(Afandi dan Bahri, 2020). Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Dalam prakteknya kepemimpinan diwarnai oleh usaha untuk mewujudkan hubungan manusiawi yang efektif, dengan prinsip saling memperlakukan sebagai subyek. Pimpinan memandang anggota organisasinya sebagai individu yang harus dihormati, dihargai dan diakui hak dan kewajibannya. Dengan kata lain setiap individu diterima eksistensinya dengan kepribadian masing-masing, sebagaimana diri pemimpin sendiri. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Badrianto, Ekhsan dan Mulyati (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimasa pandemi Covid-19. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Jazuli and Manalu (2020), menyatakan bahwa pengujian yang dilakukan secara simultan dan parsial kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Samudera (2020), kepemimpinan mempunyai hubungan positif dan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sehingga dibentuk hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

$H_1$  : Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Sistem Kerja *Work From Home* terhadap Kinerja Karyawan

*Work from home* adalah suatu pengaturan kerja fleksibel dimana organisasi memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan yang biasanya melaksanakan pekerjaan di kantor untuk dikerjakan di rumah sesuai



dengan intruksi dan tanggung jawab yang telah diberikan (Ramadan dan Firmansyah, 2021). Ketika melaksanakan *work from home* karyawan akan terpisah dengan rekan kerja lainnya, mengurangi waktu komunikasi, adanya isolasi sosial dan kurangnya komunikasi. Menurut penelitian sebelumnya oleh Setiawan dan Fitrianto, (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem kerja *work from home* dengan kinerja karyawan dimasa pandemi Covid-19. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Maharani, Hidayat dan Hutagaol (2021) menghasilkan sistem kerja *work from home* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dibentuk hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Sistem Kerja *Work From Home* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sistem Kerja *Work From Home* terhadap Kinerja Karyawan

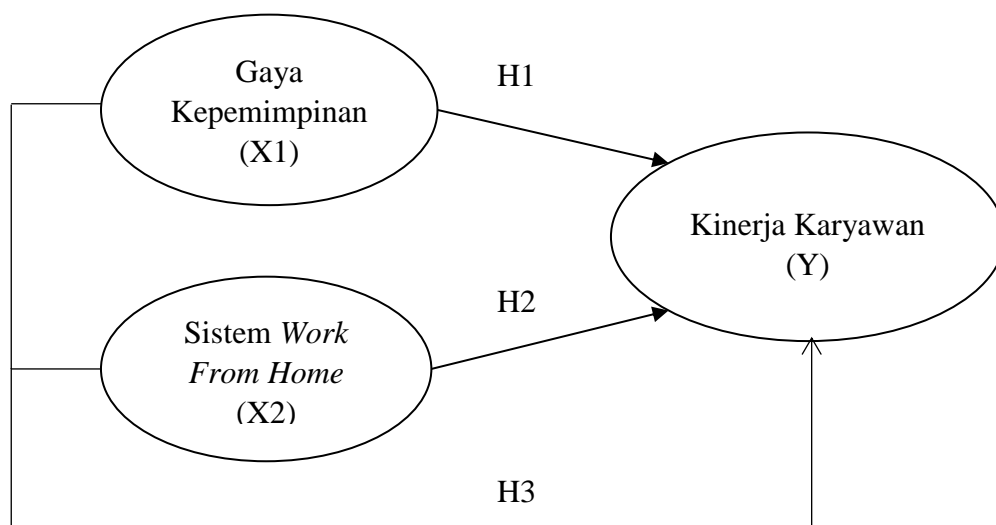
Kinerja karyawan merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas yang telah dilakukan seorang pegawai dalam mencapai apa yang menjadi tujuan suatu perusahaan. Untuk itu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang diinginkan, oleh karena itu pendekatan kepemimpinan yang tepat diperlukan untuk dapat mempengaruhi perilaku karyawan guna mencapai tujuan perusahaan pada saat pandemi Covid-19. Gaya kepemimpinan di perusahaan PT. NSS (Nusantara Surya Sakti) adalah otoriter dikarenakan segala pembagian tugas dan tanggung jawab akan

dipegang oleh pimpinan dan para bawahan hanya sekedar melaksanakan tugas yang sudah diberikan. Selain itu, sistem kerja *work from home* membawa lebih banyak tantangan bagi para pimpinan untuk mencari cara yang tepat dan menggunakan pendekatan yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan sitem kerja *work from home* diperusahaan PT. NSS (Nusantara Surya Sakti) dilakukan untuk mengurangi penyebaran Covid-19, sehingga pengambilan keputusan oleh pimpinan harus menerapkan *work from home* untuk menjaga keamanan karyawan. Sehingga dibentuk hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Gaya Kepemimpina dan Sistem Kerja *Work From Home* bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### 2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berdasarkan kajian pustaka dan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan, maka kerangka teoritis dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**