

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk penulis dalam melakukan penelitian. Penelitian terdahulu yang dipilih oleh penulis dan menjadi referensi bagi penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Sampel	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1.	Reza Ananto	Analisi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada PT DHL Global Forwarding Semarang Branch)	Karyawan PT. DHL Global Forwarding Indonesia Semarang Branch.	X1= Gaya Kepemimpinan X2= Motivasi X3= Disiplin Kerja	1. Regresi Linier Berganda 2. Uji t 3. Uji F 4. Analisis Koefisien Determinasi	Seluruh variabel berpengaruh terhadap kinerja dan berdasar hasil uji regresi linier berganda variabel X1, X2 dan X3 mencakup 41.3% dari variabel yang berpengaruh terhadap kinerja.
2.	Khaerul Amri	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja	Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikhri Yogyakarta.	X1= Kepemimpinan X2= Motivasi Kerja X3= Disiplin	1. Regresi Linier Berganda 2. Uji t 3. Uji F 4. Analisis Koefisien Determinasi	Variabel X1, X2 dan X3 tidak berpengaruh pada kinerja, hanya variabel X4 yang berpengaruh

		terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.		Kerja X4= Pelatihan Kerja	si	pada kinerja. Kontribusi Variabel Independen tersebut sebesar 50.9% berdasarkan uji linier berganda.
3.	Regina Aditya Reza	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.	Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.	X1= Gaya Kepemimpinan X2= Motivasi X3= Disiplin Kerja	1. Regresi Linier Berganda 2. Uji t 3. Uji F 4. Analisis Koefisien Determinasi	Semua variabel independen berpengaruh pada kinerja. Variabel independen yang diteliti menyumbang kontribusi sebesar 57.0% yang berpengaruh pada kinerja.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Teori Sumber Daya Manusia

Menurut Sayuti Hasibuan (2000:3), sumber daya manusia adalah semua yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

Nawawi (2003:37) membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan. Pengertian SDM dalam arti mikro secara

sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dll. Jadi sumber daya manusia (SDM) adalah semua orang yang terlibat yang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2. Teori Kepemimpinan

Hughes (2006:32) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan fenomena kompleks yang melibatkan tiga hal utama, yaitu pemimpin, pengikut dan situasi.

Fiedler (1967:13) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah mengarahkan dan mengkoordinasikan pekerjaan dari anggota berkelompok.

Roach dan Behling (1984:46) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi kelompok yang terorganisasi dalam upaya mencapai tujuan kelompok.

Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku, pikiran dan sikap dari sekelompok orang, baik secara langsung ataupun tidak langsung tanpa adanya paksaan dari pemimpin mereka tapi karena memang mereka mau melakukannya dengan sukarela.

Floyd D. Ruch (1967) mengemukakan tiga pembagian besar mengenai tugas dan fungsi seorang pemimpin dalam berkelompok, yaitu:

1. Menentukan struktur dari suatu situasi tertentu seperti:
 - Memusatkan perhatian pada tujuan yang akan dicapai

- Mengusahakan agar bawahan memiliki kerangka pemikiran tertentu
- Membantu para bawahan mencapai kebutuhan masing-masing dalam rangka kerja kelompok.

2. Mengadakan pengawasan atas perilaku para anggota dalam kelompok seperti:

- Mengatasi penyimpangan para bawahan
- Memberikan hadiah atau hukuman bilamana dipandang perlu

3. Menjadi juru bicara kelompok ke pihak luar

Menurut Wursanto (2002:207) dalam bukunya “Dasar-Dasar Ilmu Organisasi” menjelaskan tentang teknik kepemimpinan yaitu membicarakan bagaimana seorang pemimpin, menjalankan fungsi kepemimpinannya yang terdiri dari:

1. Teknik Kepengikutan merupakan teknik untuk membuat orang-orang suka mengikuti apa yang menjadi kehendak si pemimpin. Ada beberapa sebab mengapa seseorang mau menjadi pengikut yaitu: - kepengikutan karena peraturan/ hukum yang berlaku - kepengikutan karena agama - kepengikutan karena tradisi atau naluri - kepengikutan karena rasio

2. Teknik *Human Relations* merupakan hubungan kemanusiaan yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan psikologis maupun kepuasan jasmaniah. Teknik *human relations* dapat dilakukan dengan memberikan berbagai macam kebutuhan kepada para bawahan, baik kepuasan psikologis ataupun jasmaniah.

3. Teknik Memberi Teladan, Semangat, dan Dorongan. Dengan teknik ini pemimpin menempatkan diri sebagai pemberi teladan, pemberi semangat, dan pemberi dorongan. Dengan cara demikian diharapkan dapat memberikan

pengertian dan kesadaran kepada para bawahan sehingga mereka mau dan suka mengikuti apa yang menjadi kehendak pemimpin.

2.2.3. Motivasi

Motivasi menurut Rivai (2004:455) merupakan serangkaian sikap-sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Mathis (2001:10) motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Menurut Siagian (2002:119) ada enam teknik aplikasi teori motivasi yaitu:

- a. Manajemen berdasarkan sasaran
- b. Program penghargaan karyawan
- c. Program ketertiban karyawan
- d. Program imbalan bervariasi
- e. Rencana pemberian imbalan berdasarkan keterampilan
- f. Manfaat yang fleksibel.

Menurut Rivai (2004:248) terdapat beberapa perilaku yang dapat memotivasi karyawan:

1. Cara berinteraksi
2. Menjadi pendengar yang aktif
3. Penyusunan tujuan yang menantang
4. Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi

5. Informasi yang menggunakan teknik penguatan.

2.2.4. Disiplin

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2004:444)

Hasibuan (2007:193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004:444):

1. Disiplin retributif yaitu berusaha menghukum orang yang bersalah.
2. Disiplin korektif yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya.

2.2.5. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri (2005:14) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang seperti yang diharapkan.

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005:86) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja sesuai tanggung jawab karyawan dengan standar yang diharapkan perusahaan.

Tika (2006:121) mengemukakan bahwa ada 4 unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
3. Pencapaian tujuan organisasi
4. Periode waktu tertentu.

Rivai dan Basri (2005:50) juga menyebutkan 4 aspek kinerja yaitu:

1. Kemampuan
2. Penerimaan tujuan perusahaan
3. Tingkat tujuan yang dicapai
4. Interaksi antara tujuan dan kemampuan karyawan

Kemudian tujuan kinerja menurut Rivai dan Basri (2005:56):

1. Kemahiran dan kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.

2. Kemahiran dari pengetahuan baru.
3. Kemahiran atau perbaikan sikap terhadap rekan kerja dengan satu aktivitas kinerja.
4. Target aktivitas perbaikan kinerjanya.
5. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
6. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

2.2.6. Hubungan Antar Variabel

2.2.6.1. Hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Seorang pemimpin harus menerapkan cara untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. (Waridin dan Bambang Guritno, 2005:86). Tampubolon (2007:42) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kepemimpinan di dalamnya seperti tipe kepemimpinan yang tentunya mempengaruhi karyawan di bawahnya sesuai dengan tipe pemimpin itu sendiri, lalu juga sikap kepemimpinan top manajemennya apakah benar-benar mendayagunakan karyawan dengan seoptimal mungkin atau hanya menganggap karyawan seperti mesin contohnya.

2.2.6.2. Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Rivai (2004:459) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi yang baik akan menyemangati karyawan sehingga kerjanya akan lebih optimal, hal yang diberikan kepada perusahaan adalah berdasarkan kondisi pikiran dan mental yang sehat karena selalu mendapatkan masukan positif, motivasi yang baik. Karyawan memiliki tujuan yang jelas dan dapat meningkatkan kapasitas dirinya sendiri untuk menuju tujuan yang telah digambarkan oleh sang pemimpin dengan motivasi.

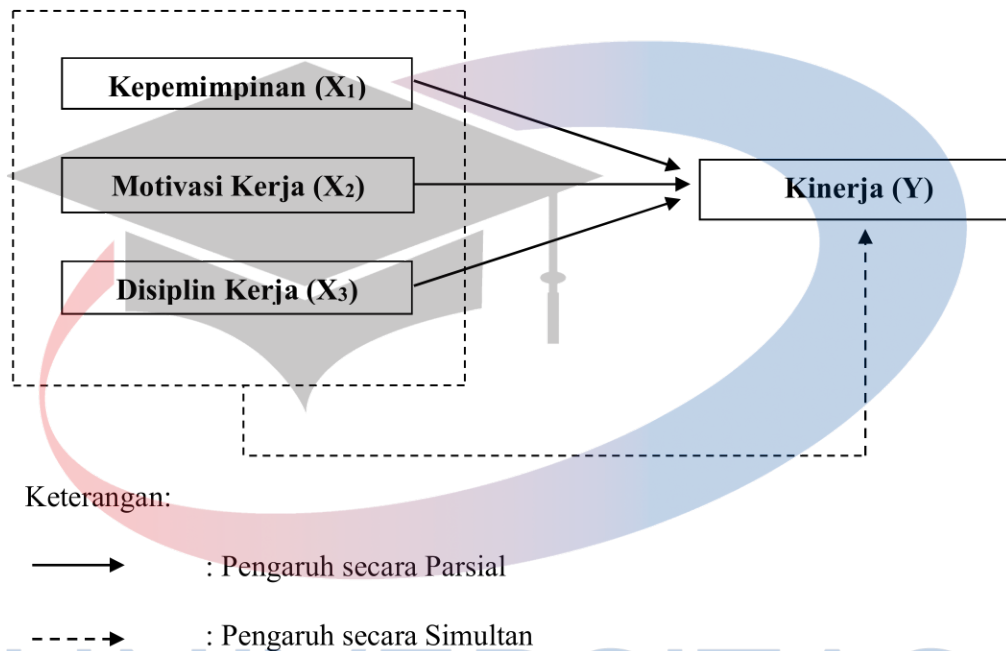
2.2.6.3. Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006:189) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Masing-masing karyawan memiliki peranan tersendiri yang keseluruhannya akan mengarah pada tercapainya tujuan organisasi, namun untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan komitmen yang tinggi sehingga hal yang dilakukan terus menerus mengarah dengan tepat pada tujuan akhir. Komitmen inilah yang akan bisa dicapai apabila karyawan memiliki disiplin yang tinggi dalam menjalankan peranannya masing-masing. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah model berpikir yang dipakai untuk menjelaskan proses kesinambungan antara dua variabel atau lebih di dalam penelitian.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono, hipotesis merupakan jawaban sementara suatu penelitian yang mana kebenarannya perlu diuji serta dibuktikan melalui penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis yang dikemukakan penulis adalah:

Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Baja Raya.

