

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Pemimpin adalah penggunaan pengaruh untuk memotivasi karyawan agar dapat mencapai sasaran perusahaan (Rozzyana, 2018: 28). Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Sahur, 2017: 22). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan (Ridwan, 2018: 100).

Kepemimpinan adalah sebagai proses untuk memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang seharusnya mereka lakukan serta bagaimana melakukan tugas dengan efektif, maupun proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Indriyanti, 2018: 52). Tugas pokok kepemimpinan adalah membimbing, memberi petunjuk, mendidik dan mengelompokkan. Fungsi-fungsi kepemimpinan adalah perencanaan, pengawasan,

pengambilan keputusan, dan memberikan motivasi (Nurjana, 2017: 51).

Kepemimpinan adalah suatu proses untuk menggerakkan orang lain dengan cara memimpin, memengaruhi dan membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Sehingga seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi orang lain tanpa paksaan agar mereka mewujudkan tujuan perusahaan (Karsono, Kurniasih, & Puspita, 2017: 88). Kepemimpinan merupakan perilaku kepemimpinan yang diperlihatkan seorang pemimpin dalam memimpin dan mengarahkan karyawannya (Lestari, 2018: 100). Kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi ataupun memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan (Siagian & Wasiman, 2018: 4).

2.1.1.2. Dimensi-Dimensi Kepemimpinan

Kepemimpinan dibagi menjadi lima dimensi (Hasibuan & Bahri, 2018: 74), yaitu:

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
2. Kemampuan yang efektivitas
3. Kepemimpinan yang partisipatif
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Terdapat tiga dimensi kepemimpinan (Rozzyana, 2018: 30), yaitu:

1. Peran yang bersifat interpersonal
2. Peran yang bersifat informasional
3. Peran sebagai pengambilan keputusan

2.1.1.3. Indikator-Indikator Kepemimpinan

Terdapat lima indikator kepemimpinan (Siagian & Wasiman, 2018: 5), yaitu:

1. Kebutuhan mencapai hasil, yaitu bertanggung jawab dan bekerja keras untuk sukses.
2. Intelegensi, yaitu menggunakan pertimbangan yang matang dan mempunyai alasan yang jelas serta kemampuan berpikir.
3. Mampu mengambil keputusan, yaitu dapat mengambil keputusan yang sulit tanpa ragu-ragu.
4. Inisiatif, yaitu dimulai dari diri sendiri dan melakukan pekerjaan dengan baik serta dengan pengawasan yang minimal.
5. Kemampuan supervisi, yaitu dapat bekerja sama dengan orang lain.

Terdapat empat indikator kepemimpinan (Ridwan, 2018: 99), yaitu:

1. Pengarah (*Directive*)
2. Pendukung (*Supportive*)

3. Partisipatif (*Participative*)
4. Berorientasi Prestasi (*Achievement-Oriented*)

Terdapat tiga indikator kepemimpinan (Rozzyana, 2018: 30), yaitu:

1. Penggerak dan penghubung
2. Pemonitor, penyebaran, dan juru bicara
3. *Entrepreneur* dan *disturbance handler*

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup menjalankan serta tidak mengelak untuk menerima sanksi (Irwansyah, 2018: 370). Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam perusahaan (Barlian, 2018: 273). Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk memotivasi kerja dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan juga kesediaan karyawan dalam menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan (Mang, Mariani, & Sariyathi, 2017: 3544).

Disiplin pada umumnya diartikan kepatuhan dan ketaatan pada peraturan atau ketentuan yang berlaku dilingkungan perusahaan, jika terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerja, maka tindakan karyawan tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin (Siagian, 2018: 24). Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahannya karena melanggar prosedur atau peraturan perusahaan (Rukhayati, 2018: 100). Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang yang berniat mengikuti peraturan yang ada pada perusahaan. Dengan kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap maupun tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku (Candana, 2018: 3).

2.1.2.2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Terdapat dua faktor yang memengaruhi disiplin kerja (Mahbub, 2017: 78), yaitu:

1. Faktor Kepribadian

Faktor penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem ini akan terlihat dari sikap seseorang dimana sikap ini diharapkan dapat tercermin dalam perilaku.

2. Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan suatu produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan terutama lingkungan sosial.

2.1.2.3. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat dua bentuk disiplin kerja (Mahbub, 2017: 78), yaitu:

1. Disiplin Preventif

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai macam standar dan aturan, sehingga pelanggaran-pelanggaran dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri antara para karyawan. Dengan cara ini karyawan dapat menjadi disiplin bukan karena paksaan manajemen.

2. Disiplin Korektif

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan serta mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran yang lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut sebagai tindakan disiplin, tindakan disiplin ini bisa berupa peringatan atau *scorsing*.

2.1.2.4. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Terdapat delapan indikator disiplin kerja (Handayani, 2018: 2), yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, agar karyawan dengan disiplin mengerjakan pekerjaannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan sebagai teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan yang teladan akan memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, adil, dan jujur.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kesukaan terhadap pekerjaan maupun perusahaannya. Jika kepuasan dan kesukaan karyawan semakin meningkat, maka disiplin karyawan juga akan semakin meningkat.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin karyawan karena sifat dan ego manusia yang merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama tanpa dibeda-bedakan.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin karyawan dalam perusahaan. Dengan adanya waskat berarti atasan harus aktif

dan langsung mengawasi perilaku, sikap, moral, gairah kerja beserta prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan, sikap dan perilaku karyawan yang tidak disiplin semakin berkurang.

7. Ketegasan Pimpinan

Pemimpin harus bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang melanggar peraturan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan akan mendorong terciptanya kedisiplinan.

Terdapat empat indikator disiplin kerja (Ginting, 2018: 133), yaitu:

1. Peraturan jam masuk, pulang maupun jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian maupun tingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan unit kerja lain
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan selama dalam perusahaan

Terdapat tujuh indikator disiplin kerja (Siagian, 2018: 25), yaitu:

1. Penyampaian informasi

2. Manajer paham aturan kerja
3. Tegas pada pelanggaran
4. Konsisten
5. Sesuai prosedur
6. Langsung
7. Penyampaian benar

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Ridwan, 2018:100). Kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor untuk memberikan kontribusi terhadap suatu perusahaan dengan tanggung jawab dan dengan hasil yang diharapkan (Rozyana, 2018: 28). Kinerja adalah sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada serta batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan (Candana, 2018: 3).

Kinerja merupakan tingkat prestasi karyawan dalam suatu perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas (Mang et al., 2017: 3542). Kinerja karyawan adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan ataupun kegiatan

tertentu selama suatu periode tertentu dan juga merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan (Siagian, 2018: 26). Kinerja merupakan salah satu alat ukur kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja itu sendiri adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi ataupun indikator suatu pekerjaan dan suatu profesi dalam waktu tertentu (Fitria, 2018: 52).

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat lima faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Fitria, 2018: 53), yaitu:

1. Faktor personal/individual: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer beserta *team leader*.
3. Faktor tim meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh perusahaan dan kultur kinerja dalam perusahaan.

5. Faktor kontekstual (*situasional*): tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Terdapat tiga faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Irwansyah, 2018: 367), yaitu:

1. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis: peran, sikap, persepsi, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja.
3. Faktor organisasi: struktur organisasi kepemimpinan, desain kerja dan sistem penghargaan.

2.1.3.3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat empat indikator yang memengaruhi kinerja karyawan (Fitria, 2018: 59), yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.

2. Kuantitas Kinerja

Kuantitas kinerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.

3. Keandalan Kerja

Keandalan kerja adalah kemampuan karyawan memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip terbaik.

4. Sikap Kerja

Sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja, ketaatan pada atasan/pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Terdapat enam indikator dalam menilai kinerja karyawan (Mahbub, 2017: 78), yaitu:

1. Kualitas

Hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika hasil yang dicapai karyawan tinggi maka kinerja karyawan tersebut dianggap baik oleh perusahaan karena sesuai dengan tujuannya.

2. Kuantitas

Hasil kerja keras karyawan yang dapat mencapai skala maksimal yang ditentukan oleh perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Keefektifan Biaya

Penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara efisien dan optimal. Penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien akan dapat memengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum.

5. Perlu Pengawasan

Kemampuan karyawan yang bekerja dengan baik dengan pengawasan atau tanpa pengawasan dari perusahaan, para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan.

6. Hubungan Rekan Kerja

Dengan adanya karyawan yang mempunyai harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan akan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut.

Terdapat delapan indikator kinerja karyawan (Siagian, 2018: 27), yaitu:

1. *Quantity of work*
2. *Quality of work*
3. *Job knowledge*
4. *Creativiness*
5. *Cooperation*
6. *Depandability*
7. *Initiative*
8. *Personal quality*

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel penelitian. Selain itu, penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Judul penelitian yang diambil sebagai pembandingan adalah yang memiliki variabel bebas (*independent*) tentang kepemimpinan dan disiplin kerja yang dikaitkan dengan variabel terikat (*dependent*) tentang kinerja karyawan. Berikut terdapat beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai pembandingnya.

Penelitian (Ridwan, 2018) yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Pekerja Proyek pada PT Arilum). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Husain, 2018) yang meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Maharani Fathia, Suharto, 2018) yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Organisasi Karyawan pada Bank Jabar Banten (BJB). Teknik analisis yang digunakan adalah

analisis jalur dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi disini bukan variabel intervening antara kepemimpinan dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.

Penelitian (Kuncorowati, 2018) yang meneliti tentang Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Yayasan Dwi Arsa Citra Persada di Yogyakarta, Indonesia). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

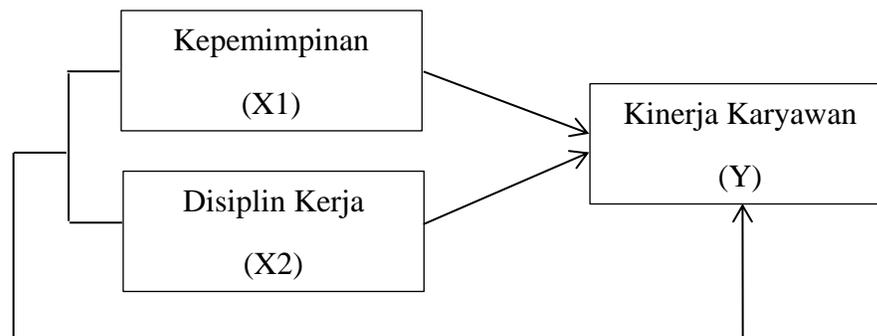
Penelitian (Jeffrey & Ruliyanto, 2017) yang meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (PT Krakatau Argo Logistics). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil
1	(Ridwan, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Pekerja Proyek pada PT Arilum)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Husain, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Maharani Fathia, Suharto, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Organisasi Karyawan pada Bank Jabar Banten (BJB)	Analisis Jalur	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi disini bukan variabel intervening antara kepemimpinan dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.
4	(Kuncorowati, 2018)	Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Yayasan Dwi Arsa Citra Persada di Yogyakarta, Indonesia)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	(Jeffrey & Ruliyanto, 2017)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (PT Krakatau Argo Logistics)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memang berperan penting dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan rumusan masalah, maka penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Global Trans Oceania Logistik

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Global Trans Oceania Logistik

H3: Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Global Trans Oceania Logistik.