

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang digunakan oleh peneliti dengan tujuan sebagai acuan untuk perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan. Selain itu penelitian terdahulu dilakukan untuk menghindari kesamaan dengan penelitian yang sudah atau pernah dilakukan. Sehingga penulis dapat melihat kelebihan dan kekurangan dari peneliti-peneliti sebelumnya.

Berikut adalah beberapa peneliti terdahulu terkait permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti. Penelitian terdahulu yang pertama, yakni (Pasaribu, 2021) dengan judul Penerapan Gaya Dan Pendekatan Kepemimpinan Untuk Kepemimpinan Yang Efektif Penelitian ini bersifat kualitatif dengan metode studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pendekatan beberapa pendekatan kepemimpinan yaitu, a) pendekatan pada sifat kepemimpinan; b) pendekatan tingkah laku pada kepemimpinan, pendekatan kontingensi pada kepemimpinan; c) pendekatan tingkah laku. Simpulan, Keberhasilan kepemimpinan pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seseorang pemimpin terlibat terhadap dua orientasi yaitu, hasil yang telah dicapai oleh organisasi (*organizational achievement*) dan pembinaan terhadap organisasi (*organizational maintenance*)

Kemudian untuk penelitian yang kedua, yakni penelitian yang dilakukan oleh (Akbar Febri Handrian, 2022) dengan berjudul Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada Suatu Organisasi. Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Data dihimpun melalui studi kepustakaan, dimana informasi diperoleh dari buku literatur, jurnal, peraturan, laporan penelitian, karangan ilmiah, media massa dan sumber-sumber tertulis baik cetak maupun elektronik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk implementasi gaya kepemimpinan demokratis pada suatu organisasi dapat diwujudkan dalam beberap aspek diantaranya yakni Implementasi dalam aspek membuat keputusan, Implementasi dalam aspek memperhatikan bawahan, Implementasi dalam aspek pelimpahan wewenang.

Selanjutnya penelitian yang ketiga, yakni penelitian yang dilakukan oleh oleh (Munfarikhah, 2021) dengan berjudul Implementasi Gaya Kepemimpinan Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini menggunakan Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode Purposive Sampling. Data dianalisis dengan menggunakan Uji deskriptif kualitatif. Hasil pengujian Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Semarang Garment termasuk gaya kepemimpinan yang otoriter yang mana tidak sesuai dengan kondisi operator produksi. Untuk meningkatkan kinerja para pegawai PT. Semarang Garment seharusnya pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi masing-masing operator agar kinerja terus meningkat dan membaik.

Penelitian terdahulu yang keempat, yakni penelitian yang dilakukan oleh (Mahmud, 2022), dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini menggunakan metode yang digunakan adalah Literatur Review dengan menggunakan data sekunder, dimana penulis melakukan pengumpulan data terkait dengan tema, informasi diambil dari berbagai jurnal terindeks scopus. Hasil penelitian mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Karena karyawan dilibatkan secara aktif sehingga merasakan peningkatan motivasi, peningkatan kepercayaan, kemauan untuk mengikuti filosofi, ideologi, visi, dan peningkatan konsekuensi perubahan yang menarik, serta memiliki komitmen tinggi dan dapat melihat kemampuan dirinya. Karyawan yang terinspirasi oleh kepemimpinan transformasional juga lebih cenderung membenamkan diri dalam pekerjaan, dan pada gilirannya akan menghasilkan kinerja tugas dan perilaku membantu yang lebih baik sehingga pada akhirnya membantu, membangun berkembangnya suatu kemajuan organisasi.

Dan untuk penelitian terdahulu yang kelima, yakni penelitian yang dilakukan oleh (Hidayatul Riski, 2021) dengan judul penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama. Pada penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data menggunakan data deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menggambarkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mendukung aktivitas mendukung semua aktivitas yang

dilakukan oleh kepala sekolah, supel mudah menerima pendapat bawahan dan mampu memberikan perubahan di dalam lingkungan sekolah, dengan cara memantau, menilai aktivitas yang dilakukan di sekolah, mampu memberikan perubahan menghasilkan lulusan yang berkualitas dan menjadikan sekolah yang dipimpin menjadi sekolah paporit bahwa warga masyarakat sekitarnya dan kepala sekolah dapat dijadikan teman bagi warga sekolah ketika ada warga sekolah yang menghadapi permasalahan, guru tidak merasa segan atau malu untuk bertanya dan menjelaskan permasalahan yang dihadapi.

Dari penjelasan diatas, maka dapat ditarik simpulan bahwasannya pada penelitian terdahulu terdapat beberapa kesamaan dari uraian definisi gaya kepemimpinan menurut teori ahli, peneliti dalam menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan disebut juga sebuah pola yang menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung ataupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba memengaruhi kinerja bawahannya sehingga gaya kepemimpinan yang tepat adalah suatu gaya yang dapat mengoptimalkan produktivitas, kepuasan kerja, dan

pertumbuhan hidup karyawan. Kemudian perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan ini yakni memiliki perbedaan dalam tempat atau perusahaan yang diteliti.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan

Definisi pemimpin menurut (Winardi,2014) dalam Veithzal Rivai menyatakan pemimpin itu adalah Seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut (Toha, 2014) Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan menurut (Goetsch, 2014) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi.

2.2.2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Corak atau gaya kepemimpinan (*leadership style*) akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas pemimpin. (Robbins, Gaya kepemimpinan, 2006) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan:

1. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima indikator pokok pemimpin kharismatik yaitu :

- a. Visi dan artikulasi, memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada *status quo*, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- b. Risiko personal, pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- c. Peka terhadap lingkungan, pemimpin kharismatik mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut, pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap

kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.

- e. Perilaku tidak konvensional, pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat indikator pemimpin transaksional yaitu :

- a. Imbalan kontingen, kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif), melihat dengan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c. Manajemen berdasar pengecualian (pasif), mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.

- d. Laissez-Faire, melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Indikator kepemimpinan transformasional Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut (Robbins, 2010) Ada empat indikator pemimpin transformasional yaitu :

a) Kharisma

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya

b) Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

c) Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

d) Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

4. Gaya Kepemimpinan Visioner

Gaya Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan / mensosialisasikan / mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi dimasa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil. Terdapat empat indicator pemimpin transaksional yaitu :

- a. Kemampuan menciptakan visi, secara realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.
- b. Kemampuan mengartikulasikan visi, secara realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar

yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2008) gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab.

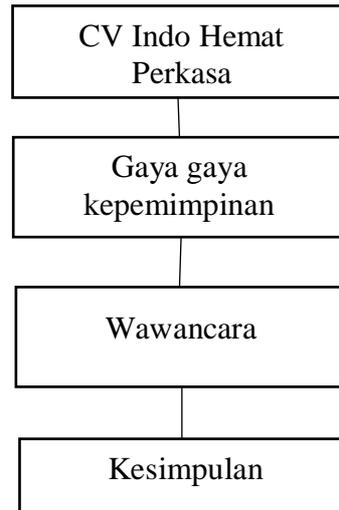
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita

mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.3 Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Alur Sistem CV Indo Hemat Perkasa