

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Bintoro, 2017).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian keunggulan yang kompetitif, maka sumber manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi serta sumber daya manusia berada di dalamnya (Tjutju, 2008).

Yani (2012:1) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Panggabean (2004:15) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pendapat diatas manajemen sumber daya manusia bisa diartikan rangkaian proses dan aktivitas yang menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengontrol kebutuhan perusahaan baik kelompok dan individu. Hal ini mengakibatkan pentingnya merencanakan sumber daya manusia di dalam perusahaan untuk meminimalisir masalah perusahaan.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap perusahaan dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Badriah (2015:41) mengemukakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- a Tujuan Sosial, yaitu perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
- b Tujuan Organisasional, yaitu sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuan.
- c Tujuan Fungsional, yaitu untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d Tujuan Individual, yaitu tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

c. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada perusahaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum mempunyai peranan yang sangat penting secara umum mempunyai fungsi yang sangat penting, karena sehebat apapun tanpa adanya sumber daya manusia tidak akan bisa berkembang dengan baik. Panggabean (2002:15) mengemukakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

a Pengadaan Tenaga kerja

Pengadaan tenaga kerja terdiri atas: analisa pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, penarikan tenaga kerja, dan seleksi.

b Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan terdiri atas: orientasi, pelatihan, dan pendidikan yang ditujukan untuk menyesuaikan persyaratan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan.

c Perencanaan Pengembangan Karir

Perencanaan pengembangan karir merupakan suatu proses yang memungkinkan seseorang memilih tujuan karir dan mengenali cara untuk mencapai tujuan tersebut.

d Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh informasi kinerja karyawan.

e Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada

organisasi. Kompensasi terdiri atas gaji pokok, insentif, dan kesejahteraan karyawan.

f Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja, sedangkan kesehatan kerja merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental.

g Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha sehingga berakhir pula hak dan kewajiban diantara mereka.

2. Keterikatan Karyawan

a. Pengertian Keterikatan Karyawan

Dalam meningkatkan efektivitas kerja, keterikatan karyawan merupakan salah satu variabel penting yang mempengaruhi jalannya operasional. Keterikatan karyawan di definisikan sebagai hubungan dua arah antara karyawan dan organisasi di mana kedua pihak sadar akan kebutuhan satu sama lain dan bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Henryhan, 2009). Thomas (2007) mengatakan bahwa keterikatan karyawan merupakan suatu keadaan psikologis yang stabil dan hasil interaksi seorang individu dengan lingkungan tempat individu bekerja. Keterikatan karyawan merupakan keadaan pikiran yang positif mengenai pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan absorpsi Schaufeli, *et al* (2010:13).

Dari beberapa definisi yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan adalah suatu ungkapan atau ekspresi dari karyawan yang penuh dan positif yang diberikan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.

b. Terbentuknya Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan terjadi ketika seorang karyawan merasa bahwa perusahaan dan pekerjaannya memiliki arti bagi mereka sehingga hal ini akan membuat hubungan karyawan dan perusahaan menjadi lebih dekat dan karyawan akan merasa menjadi bagian dari perusahaan yang akan membuat mereka kontribusi untuk kepentingan kedua belah pihak (Penna, 2007).

Dengan demikian dapat disimpulkan karyawan yang memiliki perasaan positif dengan pekerjaannya dan bersedia terikat serta mencurahkan energinya demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Keterikatan ini muncul sebagai hasil dari interaksi antara faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor yang ada pada organisasi setelah sekian lama bekerja. Seseorang yang memiliki keterikatan yang kuat pada organisasi akan memperlihatkan kesediaan sekuat mungkin demi kemajuan organisasi.

c. Karakteristik Keterikatan Karyawan

Dalam penelitian Haid dan Sims dalam Rusdin (2012:54) terdapat beberapa karakteristik keterikatan karyawan antara lain :

- a. Komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya.
- b. Karyawan merasa bangga dalam melakukan pekerjaan dan bangga berada dalam organisasi.

- c. Karyawan akan bersedia untuk mendukung peningkatan manfaat dan keuntungan dari pekerjaan dan organisasi.
- d. Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan dan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan karakteristik keterikatan karyawan dapat membangkitkan energi, tetap mempertahankan semangat, dan memiliki sikap yang positif

d. Indikator Keterikatan Karyawan

Adapun indikator keterikatan karyawan menurut Schaufeli,*et al* (2010:312) yaitu :

a. Semangat

Semangat mengacu pada kemauan dan tekad untuk mengerahkan energi dan usaha dalam pekerjaan dan menjadi ulet serta gigih ketika menghadapi rintangan.

b. Dedikasi

Dedikasi mengacu pada keterlibatan dalam pekerjaan yang ditengarai oleh perasaan bermakna, semangat, inspirasi, bangga dan tantangan ditempat kerja.

c. Absorpsi

Absorpsi menunjukkan bahwa karyawan begitu berkonsentrasi, bahagia dan sepenuhnya terserap dalam pekerjaannya sehingga begitu berkonsentrasi, bahagia, dan sepenuhnya terserap dalam pekerjaannya sehingga waktu berlalu begitu cepat dan karyawan sulit memisahkan dirinya dari pekerjaannya.

3. Perilaku Pemimpin

a. Pengertian perilaku pemimpin

Wibowo (2016:73) mengatakan perilaku kepemimpinan merupakan fungsi dari kecerdasan, sifat kepribadian, kecerdasan emosional, nilai-nilai, sikap, minat, pengetahuan dan pengalaman. Hughes (2012) mengatakan perilaku kepemimpinan adalah fungsi dari kepintaran, emosional, nilai, sikap, dan pengalaman

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa perilaku pemimpin adalah pola tingkah laku yang dapat mempengaruhi jalannya aktivitas seseorang dan keberhasilan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Perilaku pemimpin sangat dibutuhkan untuk memberi motivasi pekerja untuk bekerja sama meningkatkan keterampilan untuk mendapatkan hasil yang efektif.

b. Tujuan Perilaku Pemimpin

Pada umumnya tujuan perilaku pemimpin adalah mengarahkan dan mendorong seseorang untuk berprestasi dengan menetapkan tujuan dan menekankan kinerja seseorang dengan melihat kemampuan seseorang. Sama halnya dengan Kusmawati (2007) bahwa kepemimpinan menjadi salah satu aspek yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun tujuan perilaku pemimpin menurut Wolf (2015) sebagai berikut :

1. Membawa orang untuk bekerja sama dengan tim.

Pemimpin yang efektif bekerja keras membangun tim yang kuat dengan menyelesaikan masalah yang besar. Orang yang bekerja bersama dengan erat menawarkan keunggulan kompetitif.

2. Memotivasi orang untuk berkinerja.

pemimpin yang efektif menyediakan waktu untuk melatih satu per satu untuk menemukan apa yang membuat mereka kagum, apa tantangan yang mereka hadapi, dan apa tipe motivasi akan mendorong mereka untuk berkinerja pada tingkat yang tinggi.

3. Mengambil tanggung jawab atas hasil lini bawah.

Dalam peranan sebagai pemimpin, kita bekerja dengan orang untuk menghasilkan dan mencapai hasil yang menguntungkan.

4. Membuat keputusan.

Membuat keputusan merupakan kewajiban pemimpin untuk membuat perubahan baru.

5. Menciptakan energi positif.

Tim dan organisasi sukses tergantung pada adanya individu yang sangat termotivasi dan bergairah dengan pekerjaan mereka.

Dari tujuan perilaku pemimpin diatas bahwa perilaku pemimpin sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas dan produktivitas kinerja agar mampu bersaing dan menciptakan keunggulan yang kompetitif.

c. Indikator Perilaku Pemimpin

Keith Davis (2002:545) mengatakan indikator perilaku pemimpin adalah sebagai berikut :

1. Kecerdasan

Merupakan seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan lebih tinggi dari pada bawahannya.

2. Kedewasaan, Sosial, dan Hubungan sosial yang luas

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai instrinsik.

4. Sikap-sikap hubungn manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikutnya, mempunyai perhatian yang lebih tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

Dari indikator perilaku pemimpin diatas dapat diuraikan bahwa pemimpin harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari bawahannya serta dapat memotivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi pula.

4. Efektivitas Kerja

a. Pengertian Efektivitas Kerja

Siagian dalam Waluyo (2007) mengatakan bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Sutarto dalam Muhsin (2007) mengatakan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniyah yang dilakukan oleh manusia dalam mencapai hasil atau akibat yang sesuai dengan yang dikehendakinya. Handoko

(2008) mengatakan bahwa efektivitas kerja merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu pekerjaan yang selesai tepat waktu dengan adanya rencana, tujuan, peraturan-peraturan, kerja tanggung jawab yang telah ditetapkan sebelumnya untuk dapat meningkatnya kinerja yang baik serta produktivitas.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja

Tangkilasan (2005) mengemukakan adanya faktor yang berpengaruh pada efektivitas, yaitu :

a. Struktur organisasi

Yaitu sistem pengelompokan pekerjaan yang ditata dalam suatu struktur agar organisasi tersebut dapat disegerakan secara maksimal dalam suatu jalinan kerja yang efektif dan efisien.

b. Kerja sama

Kerja sama merupakan unsur terpenting dalam organisasi, karena dengan adanya hubungan atau kerja sama yang baik, maka keberhasilan pencapaian tujuan organisasi akan lebih cepat.

c. Kemampuan pegawai

Sebagai bentuk dari kemampuan sumber daya manusia, yang merupakan unsur penentu dalam keberhasilan organisasi dalam produktivitas kerja.

d. Perencanaan program kerja

Perencanaan program kerja memegang peranan dalam memulai kegiatan atau melakukan suatu pekerjaan.

e. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan untuk mencapai efektivitas organisasi.

Kesimpulan diatas bahwa efektivitas kerja mempunyai peran penting untuk mengetahui efektivitas kerja dari karyawan sehingga dapat membantu dan mengetahui antara karyawan yang bekerja dengan baik dan yang kurang baik. Efektivitas kerja yang kurang baik biasanya dapat menunjukkan kesalahan – kesalahan pada pekerjaannya.

c. Indikator Efektivitas Kerja

Misnawati (2016) terdapat beberapa indikator efektivitas kerja diantaranya:

a. Kepuasan Kerja

merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan oleh pegawai atau peranan serta pekerjaan dalam organisasi. Kepuasan kerja meliputi kepuasan pegawai terhadap hasil pekerjaan, kepuasan pegawai terhadap imbalan yang diterima atas hasil kerja.

b. Semangat Kerja

Merupakan gairah dalam bekerja. Adanya semangat bekerja akan mempengaruhi efektivitas kerja. Semangat kerja dipengaruhi oleh sikap pegawai terhadap pekerjaan, sikap pegawai terhadap anggota kelompok dalam bekerja sama.

c. Kemampuan menyesuaikan diri

Sejauh mana pegawai mampu menanggapi perubahan intern dan ekstern dalam lingkungan kerja. Kemampuan menyesuaikan diri meliputi kemampuan pegawai untuk menyesuaikan diri, perasaan khawatir pegawai terhadap adanya perubahan, kesempatan untuk mengikuti perubahan yang terjadi.

d. Kepatuhan Kerja

Kepatuhan kerja dalam perusahaan meliputi ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas, kedisiplinan pegawai pada saat jam kerja, tanggung jawab pegawai atas tugas yang diberikan pimpinan.

Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa faktor – faktor yang menjadi tolak ukur untuk mencapai efektivitas kerja adalah kuantitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan, kualitas kerja yaitu mutu dari suatu pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan, memanfaatkan waktu yaitu memanfaatkan informasi atau pekerjaan yang diperlukan agar dapat digunakan sesuai dengan kapasitasnya, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan meningkatkan kinerja baik kuantitas, kualitas dan pemanfaatan waktu karena dengan demikian dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

B. Pengaruh Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Adi (2012) berpendapat bahwa dalam lingkungan yang tidak stabil, *employee engagement* telah menjadi keharusan strategis, salah satu yang akan menjadi sumber utama keunggulan kompetitif bagi organisasi yang

mengembangkan basis karyawan berkomitmen, bukan karena mereka dibayar untuk berkomitmen, tetapi karena mereka memilih untuk berkomitmen.

Employee engagement atau keterikatan karyawan secara aktif dapat berpartisipasi dalam meningkatkan efektivitas kerja dengan berkomitmen secara langsung terhadap pekerjaan dan kebijakan-kebijakan perusahaan.

Penelitian Princes Grace Lewiuci dan Ronny H. Mustamu (2016) menunjukkan *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini semakin baik nilai *employee engagement* yang dianut oleh karyawan maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan.

2. Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Efektivitas kerja

Kartono (2005) berpendapat pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kelebihan kecakapan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang – orang lain untuk bersama – sama melakukan aktivitas – aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Perilaku pemimpin sangat mendukung jalannya suatu organisasi dengan adanya ide baru yang harus ditularkan dan dapat mempengaruhi secara baik kepada karyawannya. Selain itu dengan perilaku pemimpin dapat memberikan motivasi dan semangat kerja bagi karyawan untuk meningkatkan efektivitas kerja pada perusahaan.

Penelitian Kartika (2014) menyebutkan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang baik dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, artinya gaya kepemimpinan membuat para pegawai menjadi tambah efektif dalam bekerja.

C. Penelitian Terdahulu

Peneliti mencoba menggunakan beberapa referensi dan bahan pertimbangan dari penelitian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian peneliti, untuk digunakan sebagai referensi tambahan.

Indayati, *et al* (2011) melakukan penelitian secara empirik tentang : Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya). Penelitian ini menggunakan 130 sample. Metode pengumpulan data menggunakan data primer dengan menggunakan kuesioner. Hasil ini menunjukkan hubungan antar variabel (pengaruh langsung) telah diuji dan kelima variabel mempunyai nilai *P. Value* $<0,05$ sehingga dinyatakan signifikan karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan searah. Persamaan pada penelitian yaitu sama-sama penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner, metode yang digunakan teknik sample acak sederhana perbedaanya terletak pada objek penelitian pada industri UD. Berhasil Surabaya.

Sahertian (2010) melakukan penelitian tentang Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan dan Tugas sebagai Antecedent Komitmen Organisasional Self – Efficacy dan Organizational Citizenship Behavior PT. Bank Central Asia Tbk Malang. Penelitian ini menggunakan 125 sampel . metode analisis yang digunakan adalah sistem persamaan struktural (SEM). Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan terhadap obc adalah tidak signifikan $< t \text{ hitung} < t \text{ tabel} = 0,15 < 1,96 >$. Temuan

inu tidak mendukung hipotesis 1 yang menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap OSB. Sekalipun penelitian ini mengidentifikasi bahwa para pemimpin menerapkan perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, namun pengaruhnya tidak signifikan terhadap OSB karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan kuesioner. Perbedaannya terletak pada teknik pengambilan sample yaitu sistem persamaan struktural (SEM) sedangkan penelitian ini menggunakan regresi berganda dan objek penelitian ini pada industri garment UD. BERHASIL surabaya.

Lamidi (2010) melakukan penelitian tentang Efek Moderasi Kepemimpinan pada Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja di Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Populasi penelitian ini 78 sample, penelitian ini menggunakan data primer. Hasil analisis menunjukkan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi, dimana nilai β_1 (0,294) signifikan dengan p value $9 0,006) < 0,05$, kepemimpinan moderasi pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi dimana nilai $\beta^3(0,087)$ signifikan dengan p value $(0,010) < 0,05$. Hasil regresi pengaruh langsung employee engagement terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai R^2 sebesar 0,309. Dengan demikian efek moderasi kepemimpinan pada pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja cenderung mengalami kenaikan nilai R^2 , dengan perubahan R^2 sebesar 0,212 (0,309-0,097). Persamaan pada penelitian ini sama-sama menggunakan kuesioner. Perbedaan pada penelitian ini

terletak pada teknik pengumpulan data primer, penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dan objek industri garment UD. BERHASIL Surabaya.

Teviana (2011) melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Intern terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada RS. Estimohi Medan. Penelitian ini menggunakan sampel 55 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan survei, teknik analisis data menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap efektivitas kerja sebesar 0,018, begitu juga untuk komunikasi intern memiliki pengaruh secara langsung terhadap efektivitas kerja sebesar 0,538 dari perhitungan R square juga nilai R^2 0,648 yang berarti gaya kepemimpinan dan komunikasi intern memberikan pengaruh sebesar 64,8 % sedangkan 35,2% dipengaruhi faktor lain seperti karakteristik organisasi, karakteristik pekerja, kebijaksanaan manajemen dan lain-lain. Persamaan pada penelitian ini sama sama menggunakan kuesioner perbedaan objek penelitian ini pada industri garment UD. BERHASIL surabaya.

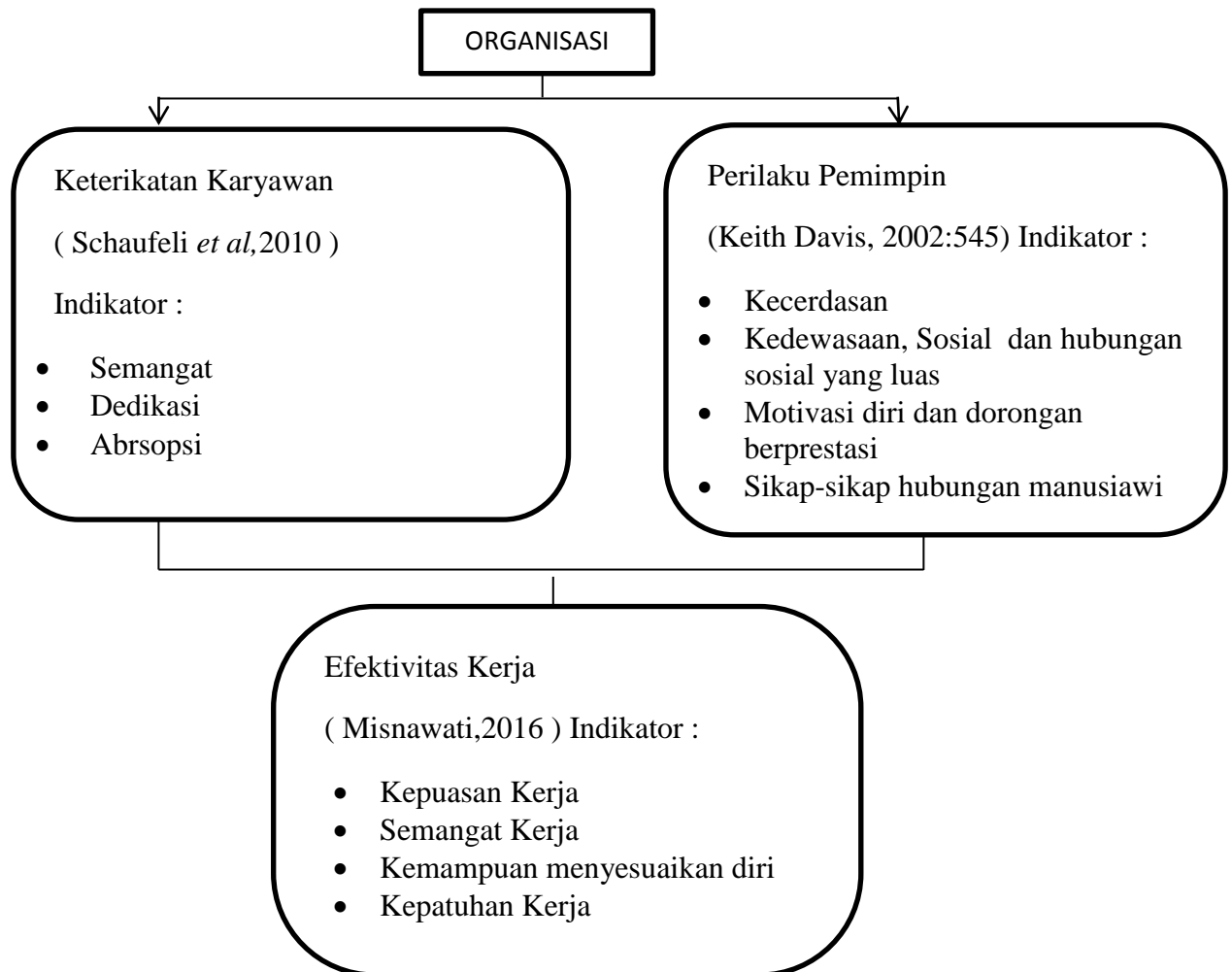
Sembiring *et al*, (2014) melakukan penelitian Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Penelitian ini menggunakan metode kasual (untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel) dengan menggunakan kuesioner dan sample 79 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan tingkat *employee engagement* di HCC Telkom termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan presentase 81,81%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rasa keterikatan yang timbul dari karyawan HCC Telkom terhadap perusahaan sangat

tinggi sehingga dapat dikatakan karyawan terikat pada perusahaan. Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama menggunakan kuesioner dan perbedaan pada penelitian ini objek penelitian ini pada industri garment UD. Berhasil Surabaya.

Kartika (2014) melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Desa Batujajar Kecamatan Batujajar Kabupaten Bandung Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang baik dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai, artinya gaya kepemimpinan membuat para pegawai menjadi bertambah efektif dalam bekerja. Persamaan dalam penelitian ini sama – sama menggunakan metode kuantitatif perbedaan pada penelitian ini objek penelitian ini pada industri garment UD. Berhasil surabaya.

Asmunianyah (2014) melakukan penelitian tentang Pengaruh Spesialisasi Tugas dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, regresi berganda dan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan secara deskriptif dari kedua variabel berpengaruh dominan terhadap efektivitas kerja pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah spesialisasi tugas dengan nilai standart koefesien sebesar 0,488. Persamaan dalam penelitian ini sama – sama menggunakan metode kuantitatif perbedaan pada penelitian ini objek penelitian ini pada industri garment UD. Berhasil surabaya.

D. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mengatur jalannya aktivitas atau pengolahan dalam perusahaan serta peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, dalam hal ini faktor – faktor yang perlu diketahui yaitu keterikatan karyawan dan perilaku pemimpin. Keterikatan Karyawan dimana karyawan akan merasa terikat dengan pekerjaan yang akan melakukan pekerjaan dari dasar hati yang akan menimbulkan rasa saling sama- sama membutuhkan dan

membantu tujuan perusahaan, sedangkan perilaku pemimpin sangat berpengaruh untuk menumbuhkan rasa keterikatan karyawan, dengan memberikan motivasi dan hal-hal positif bagi karyawan.

Apabila keterikatan karyawan dan perilaku pemimpin dikelola secara baik oleh manajemen perusahaan, maka setiap karyawan akan menampilkan kerja yang terbaik sesuai sasaran yang diharapkan.

Kinerja yang baik dapat memberikan hal positif terhadap peningkatan efektivitas kerja di perusahaan. Efektivitas kerja mencerminkan dari setiap karyawan untuk hasil kerja yang dilakukan, efektivitas kerja baik buruknya yang diperoleh bagi perusahaan merupakan masing – masing kinerja yang diberikan oleh setiap karyawan.

E. Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Fatihudin (2012) adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan, yang kebenaran jawaban tersebut akan dibuktikan secara empirik melalui penelitian yang akan dilakukan. Hipotesis dapat didefinisikan sebagai penjelasan sementara yang diajukan untuk menerangkan untuk menerangkan fenomena problematika atau permasalahan penelitian yang dihadapi. Secara operasional hipotesis dapat didefinisikan suatu pernyataan tentang hubungan (yang diharapkan) antara dua variabel atau lebih yang memungkinkan untuk pembuktian secara empiris.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga bahwa keterikatan karyawan dan perilaku pemimpin bersama – sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada industri *garment* UD. Berhasil Surabaya.
2. Diduga keterikatan karyawan mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap efektivitas kerja pada industri *garment* UD. Berhasil Surabaya.