

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Zaharuddin *et al.* 2021).

Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang menampilkan suatu sikap yang menjadi ciri tertentu untuk mempengaruhi karyawannya dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut (Mulyadi, 2015). Seorang pemimpin adalah seseorang yang karena kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan usaha bersama kearah pencapaian sasaran – sasaran tertentu

b. Macam Macam Gaya Kepemimpinan

- 1) Gaya kepemimpinan kharismatis Kharismatis merupakan keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan luar biasa dalam hal kepemimpinan. Kharisma mampu membangkitkan daya tarik istimewa yang pada gilirannya pengikut bangkit melakukan pemujaan dan menjadikan rasa kekagumannya kepada pemimpin. Tidak hanya pengikut yang kagum. Bahkan pemimpin lain dan masyarakat pun terpengaruh kepada sang pemimpin berkharisma itu. Atribut

kepemimpinan seorang pemimpin umumnya didasarkan kepada kepribadian, keluhuran budi pekerti seorang pemimpin, dan perilaku praktik memimpin.

- 2) Gaya kepemimpinan Administratif atau Eksekutif Gaya kepemimpinan administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Dengan demikian, dapat dibangun sistem administrasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah yaitu untuk memantapkan integritas bangsa pada khususnya, dan usaha pembangunan pada umumnya. Dengan kepemimpinan administratif ini diharapkan adanya perkembangan teknis, yaitu teknologi, industri, manajemen modern, dan perkembangan sosial ditengah masyarakat.
- 3) Gaya kepemimpinan situasional Para ahli persoalan kepemimpinan menyimpulkan bahwa perilaku pemimpin ketika mempengaruhi anggotanya terhadap pelaksanaan kerjanya dan kriteria-kriteria lain sangat dipengaruhi oleh situasi yang tidak pernah tetap. Pentingnya situasi telah banyak diakui oleh para ahli sangat memberikan pengaruh yang berarti terhadap gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin pada saat mempengaruhi anggotanya. Jumlah tipe perilaku kepemimpinan tertentu diperlukan untuk pelaksanaan kerja kelompok yang efektif, tidak ada gaya kepemimpinan yang tepat untuk setiap pemimpin dengan kondisi yang berbeda-beda.

4) Gaya kepemimpinan transaksional Suwatno dan Priansa berpendapat bahwa kepemimpinan transaksional ini adalah kepemimpinan yang berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu: para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi para karyawan dan para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

5) Gaya kepemimpinan transformasional
Kepemimpinan transformasional, yaitu kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma

c. Faktor Faktor Gaya Kepemimpinan

Terdapat beberapa faktor yang memepengaruhi alur proses kepemimpinan.

- 1) Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai nilai dari latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan
- 2) Harapan dan perilaku atasan
- 3) Karateristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan

- 5) Iklim dan kebijakan organisasi memengaruhi harapan dan perilaku bawahan
- 6) Harapan dan perilaku rekan

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2018) sebagai berikut

1) Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan yang sistematis kepada hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil sebuah Tindakan yang menurut perhitungan merupakan Tindakan yang tepat.

2) Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi merupakan daya pendukung yang menyebabkan seseorang anggota melakukan dan menggerakkan kemampuan, tenaga dan waktu untuk melakukan bermacam macam kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya.

3) Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi kecakupan atau kesanggupan dalam penyampaian sebuah pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan maksud tujuan agar orang lain tersebut dapat memahami dengan baik secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan mengendalikan bawahan

Sebagai seorang pemimpin harus memiliki sebuah keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan cara menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan sesuai pada tempatnya demi kepentingan skala jangka panjang perusahaan.

5) Tanggung jawab

Sebagai pemimpin harus mempunyai rasa tanggung jawab kepada karyawannya. Arti dari tanggung jawab sendiri adalah sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab segala sesuatunya atau memberi jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup. Semakin baik kemampuan untuk mengendalikan emosi maka semakin mudah untuk mendapatkan tujuan.

2. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang sudah diberikan dengan baik dan juga tepat yang mencakup kuantitas maupun kualitas (Tahupiah, 2019).

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh dengan kurun waktu tertentu didalam melaksanakan tugasnya.

b. Faktor Faktor Kinerja

Suparmi (2019) menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor faktor seperti berikut

- 1) Faktor Individual. Faktor ini meliputi unsur unsur pengetahuan, keterampilan, rasa percaya diri, motivasi, dan juga komitmen yang dimiliki oleh tiap individu.
- 2) Faktor Kepemimpinan. Faktor ini meliputi kualitas pemimpin dalam memberikan suatu arahan, dorongan, hingga memberikan semangat kepada bawahannya dengan memiliki tujuan untuk mendukung.
- 3) Faktor Tim. Faktor ini meliputi kualitas semangat dan dukungan yang diberikan ke rekan rekan dalam satu tim untuk mendorong keeratan dan kekompakan sebuah tim tersebut.
- 4) Faktor Sistem. Faktor ini meliputi fasilitas kerja, system kerja dan infrastruktur yang telah diberikah oleh perusahaan.
- 5) Faktor Situasional. Faktor ini meliputi adanya perunahan dan adanya tekanan baik di lingkungan internal maupun lingkungan eksternal.

c. Penilaian Kinerja

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
- 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

d. Indikator Kinerja

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur sebuah kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja, yaitu macam macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat dilihat dari hasil kinerja pegawai dalam waktu tertentu untuk menyelesaikan tugas beserta tanggung jawabnya dengan berapa lama waktu yang sudah ditentukan.
- 2) Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka.
- 3) Efisiensi, yaitu dalam melangsungkan tugas berbagai sumber daya dengan bijaksana dan dengan cara yang lebih hemat biaya.
- 4) Disiplin kerja, yaitu taat akan hukum dan aturan yang berlaku.
- 5) Inisiatif yaitu kemampuan untuk dapat memutuskan dan melakukan sesuatu dengan benar dan tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu.

- 6) Ketelitian yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah hal tersebut telah mencapai tujuannya.
- 7) Kepemimpinan yaitu sebuah proses untuk mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 8) Kejujuran yaitu salah satu sifat manusia yang sedikit sulit untuk menerapkannya.
- 9) Kreativitas yaitu proses dalam melibatkan permunculan gagasan yang baru.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun peneliti terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Perbedaan	Persamaan	Hasil
1.	Siregar <i>et al.</i> , (2023)	Terdapat perbedaan pada objek penelitian	Persamaan pada variabel X gaya kepemimpinan	Menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja
2.	Triassari <i>et al.</i> , (2022)	Terdapat variabel X stres kerja	Persamaan pada variabel X gaya kepemimpinan dan variabel Y kinerja, dan objek penelitian	Menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

3.	Nadjmudin & Frendika (2020)		Persamaan pada variabel X gaya kepemimpinan dan variabel Y kinerja, dan objek penelitian	Menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja
4.	Bahri (2019)	Terdapat perbedaan variabel X stres kerja, dan objek penelitian.	Persamaan pada variabel X gaya kepemimpinan dan variabel Y kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja.
5.	Prayudi (2020)	Perbedaan pada objek penelitian	persamaan pada variabel X gaya kepemimpinan dan variabel Y kinerja karyawan	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh ireversibel terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja
6.	Sipayung (2022)	Perbedaan pada variabel X penerapan SOP, dan objek penelitian	Persamaan pada variabel X gaya kepemimpinan dan variabel Y kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Maudina (2021)	Perbedaan pada variabel X efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, organizational citizenship behavior, kompensasi, dan objek penelitian	Persamaan pada variabel X gaya kepemimpinan dan variabel Y kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

8.	Saputri (2018)	Perbedaan pada variabel X motivasi kerja dan objek penelitian	Persamaan pada variabel X gaya kepemimpinan dan variabel Y kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan
9.	Puspitasari (2020)	Perbedaan pada variabel X menggunakan pemanfaatan dan penerapan teknologi informasi, dan objek penelitian	Persamaan pada variabel X gaya kepemimpinan dan variabel Y kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber: Diolah oleh peneliti 2024

Dari table 2.1 menyimpulkan bahwa peneliti terdapat kesamaan pada variabel X gaya kepemimpinan, variabel Y kinerja karyawan dan objek penelitian pada penelitian Triasari *et al* (2022), Nadjimudin *et al* (2020) dengan hasil gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Sedangkan pada penelitian Bahri (2019), Sipayung *et al* (2022), Maudina (2021), Puspitasari (2020), Siregar *et al.*, (2023), Prayudi (2020) memiliki persamaan variabel X gaya kepemimpinan dan variabel Y kinerja karyawan dengan perbedaan pada objek nya dengan hasil gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut penelitian Saputri *et al* (2018) memiliki persamaan pada variabel X gaya kepemimpinan dan variabel Y kinerja karyawan dengan perbedaan obyek

penelitian yang menunjukkan hasil gaya kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

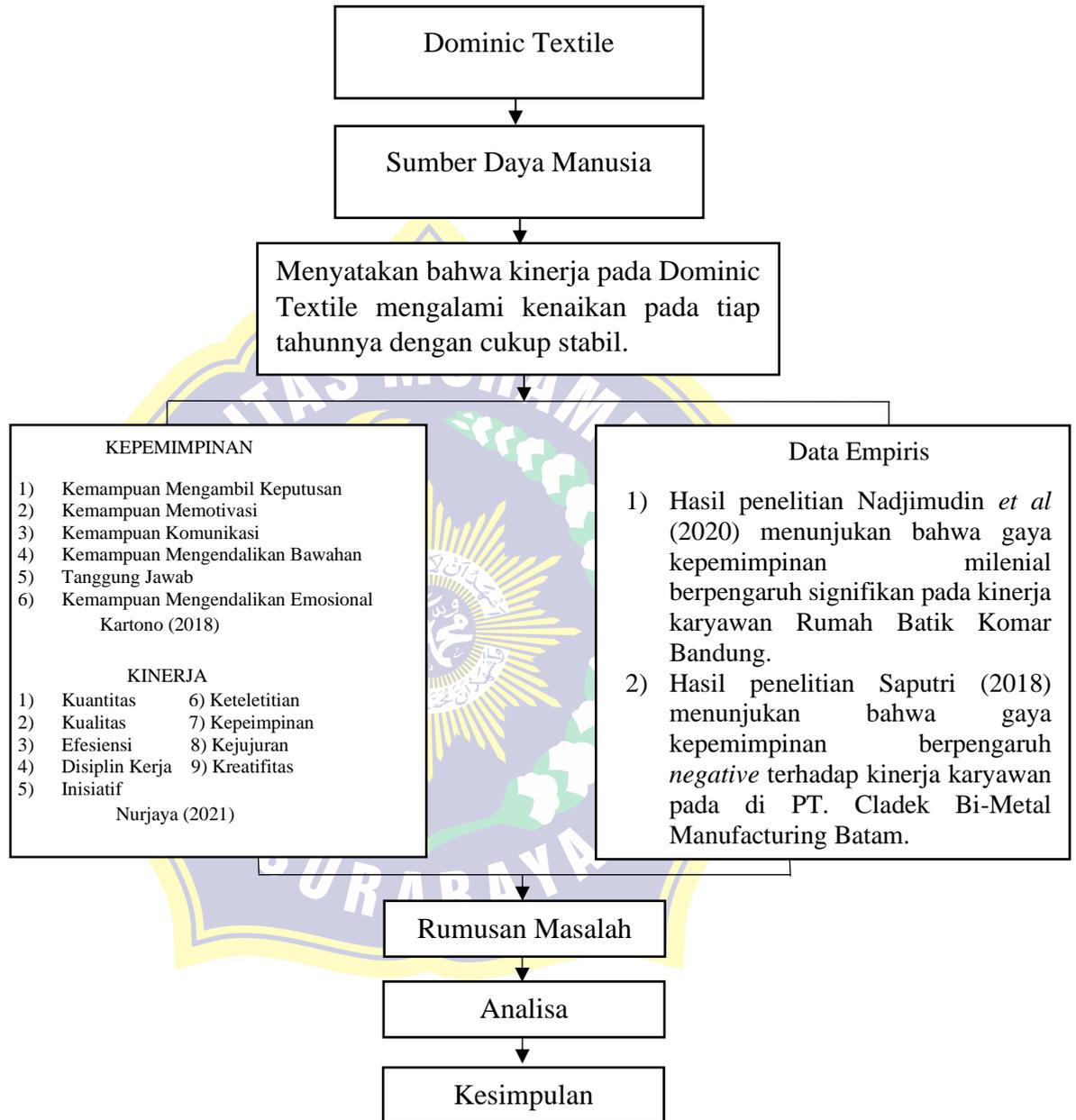
Berdasarkan hasil analisa terdahulu, peneliti ingin menggali informasi mengenai fenomena yang terjadi dalam penerapan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan memunculkan rumusan masalah penelitian. Kemudian akan dilakukan analisa lanjutan untuk mencapai hasil akhir penelitian dan menarik sebuah kesimpulan.



C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir bisa berfungsi sebagai alat untuk alur berpikir dan sekaligus sebagai landasan untuk menyusun penelitian.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Sumber: Diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan kerangka berfikir di atas sumber daya manusia pada dominic textile yaitu karyawan nya memiliki kinerja yang baik, pada saat melakukan observasi ditemukannya fenomena dimana penjumlahan dominic textile pada setiap tahunnya mengalami peningkatan dan pemilik Dominic Textile mengatakan bahwa belum pernah mengalami kerugian yang signifikan saat menjalankan bisnis Dominic Textile ini. Kenaikan kinerja bisa terjadi karena adanya gaya kepemimpinan milenial didalamnya.

Agar tercipta gaya kepemimpinan yang baik, Dominic Textile harus mengetahui apa saja yang menjadi kebutuhan dalam membentuk gaya kepemimpinan. Adapun indikator gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan sabagai berikut

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2018):

- 1) Kemampuan Mengambil Keputusan
- 2) Kemampuan Memotivasi
- 3) Kemampuan Komunikasi
- 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- 5) Tanggung Jawab
- 6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Indikator kinerja menurut Nurjaya (2021):

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Efisiensi

- 4) Disiplin Kerja
- 5) Inisiatif
- 6) Ketelitian
- 7) Kepemimpinan
- 8) Kejujuran
- 9) Kreativitas

Seperti pada data empiris yang ditemukan pada Nadjimudin *et al* (2020) dimana gaya kepemimpinan milenial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah batik komar bandung, Saputri *et al* (2018) dimana gaya kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan di PT. Cladek BI Metal Manufacturing Batam. Sehingga dirumuskan masalah yang pertama apakah gaya kepemimpinan di Dominic Textile Sidoarjo Mempengaruhi Kinerja karyawan dan bagaimana penerapan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Dominic Textile Sidoarjo. Selanjutnya dapat melakukan Analisa data yang didapatkan hingga kemudiaan menghasikan kesimpulan.