

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Banyaknya keunggulan yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengatur tenaga kerja tersebut, sehingga semua tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai.

Menurut **H. Malayu S.P Hasibuan (2017 : 10)** mendefinisikan manajemen Sumber Daya Manusia adalah **“Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”**

Dari definisi manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan diatas dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia

Menurut **H. Malayu S.P Hasibuan (2017 : 21)** menyatakan bahwa, fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. **Perencanaan**

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

2. **Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. **Pengarahan**

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. **Pengendalian**
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. **Pengadaan**
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. **Pengembangan**
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. **Kompensasi**
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
9. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
10. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. **Pemberhentian**
Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No.12 tahun 1964.

Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh

manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian kepemimpinan

Atasan menjadi pihak utama sosok kepemimpinan dalam organisasi. Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang atasan di organisasi dapat menciptakan kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan yang optimal. Pemimpinan untuk menentang keadaan tetap, menciptakan suatu misi terhadap masa depan dan menginspirasi anggota organisasi untuk menginginkan pencapaian visi tersebut. Selain itu organisasi juga membutuhkan manajer untuk memformulasikan rencana-rencana yang mendetail menciptakan struktur organisasi yang efisien, dan mengawasi operasi harian. Kepemimpinan yang bisa meningkatkan motivasi karyawan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan pada akhirnya organisasi dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin.

Menurut **Veitzhal Rivai (2012 : 164)** menyatakan bahwa **“Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya**

perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

Oleh karena itu, kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan para karyawannya dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka dan hal ini merupakan potensi untuk mampu membuat orang lain (yang dipimpin) mengikuti apa yang dikehendaki pimpinannya menjadi realita.

2.2.2 Fungsi kepemimpinan

Tugas pokok pemimpin berupa mengelompokan, mengarahkan, mendidik, membimbing, dan sebagainya. Fungsi pemimpin dalam organisasi menurut **Veitzhal Rivai (2012 : 89)** dapat dikelompokan menjadi empat, yaitu :

- 1. Fungsi intruksi**

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

- 2. Fungsi konsultasi**

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin seringkali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.

- 3. Fungsi partisipasi**

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya

- 4. Fungsi pengendalian**

Fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam

koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsi nya sebagai seorang pemimpin.

2.2.3 Tipe-tipe Kepemimpinan

Tipe-tipe kepemimpinan dikutip oleh **H. Malayu S.P Hasibuan (2017 : 171)**, diantaranya menurut **G.R Terry** mengemukakan tentang tipe-tipe kepemimpinan diantaranya :

1. Kepemimpinan pribadi (*Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

2. Kepemimpinan non pribadi (*non personal leadership*)

Dalam tipe ini, pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaannya dan instruksi-instruksi tertulis.

3. Kepemimpinan otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karna menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakkan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.

4. Kepemimpinan kebapakan (*Paternal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada bapak pimpinan untuk melaksanakannya. Dengan demikian bapak sangat banyak pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab anak buahnya.

5. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Dalam tipe ini, pemimpin selalu melakukan musyawarah dengan bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi persoalan yang rumit. Dengan demikian para bawahannya bergerak itu bukan karena rasa paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas tugas-tugasnya.

6. **Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)**

Dalam tipe ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawaannya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain. Dalam tipe ini pemimpin tidak akan susah menggerakkan bawahan-bawahannya, Karena para bawahannya akan selalu menurut kepada kehendaknya.

Menurut pandangan peneliti, tipe kepemimpinan demokratis akan membuat jalannya organisasi akan lebih aktif dan efektif sehingga hubungan seorang pemimpin dengan bawahan pun menjadi lebih dekat dan untuk menuju tujuan dari perusahaan akan lebih mudah karena terjadinya sifat saling mendukung.

2.2.4 Gaya Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan dapat diartikan sebagai bentuk atau pola atau jenis kepemimpinan, yang didalamnya diimplementasikan satu atau lebih perilaku atau gaya kepemimpinan sebagai pendukungnya. Sedangkan gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi dan bawahannya. Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut **Veitzhal Rivai (2012 : 80)** adalah sebagai berikut :

1. **Kepemimpinan Kharismatik**

Pemimpin kharismatik ini memiliki kekuatan energi, daya tarik, dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga mempunyai pengikut yang besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Dia banyak memiliki inspirasi, keberanian dan berkeyakinan teguh pada diri sendiri.

2. **Kepemimpinan Paternalistik dan Maternalistik**

Yaitu tipe kepemimpinan yang kebaapaan dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut :

- Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak tahu atau belum dewasa atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
- Dia bersikap terlalu melindungi

- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusannya sendiri
- Dia hampir tidak pernah memberikan kesempatan bawahannya untuk berinisiatif.
- Dia tidak memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut dan bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

Selanjutnya kepemimpinan maternalistis juga mirip dengan tipe paternalistis, hanya dengan perbedaan adanya sikap terlalu melindungi yang leboh menonjol, disertai kasih sayang yang berlebihan.

3. Kepemimpinan Militeristis

Sifat-sifat pemimpin militeristis antara lain adalah :

- Lebih banyak menggunakan sistem perintah atau komando terhadap bawahannya
- Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahannya
- Sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual, dan tanda-tanda kebesaran yang berlebihan
- Menuntut adanya disiplin, keras, dan kaku pada bawahannya
- Tidak menghendaki saran, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya
- Komunikasi hanya berlangsung satu arah

4. Kepemimpinan Otokratis

Mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan sendiri tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Bawahan tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. Semua pujian dan kritikan terhadap segenap bawahan diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri

5. Kepemimpinan *Laissez Faire*

Pada kepemimpinan *Laissez Faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semauanya. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya.

6. Kepemimpinan Populistik

Kepemimpinan ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional juga kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang-hutang luar negeri (asing). Kepemimpinan seperti ini mengutamakan penghidupan (kembali) nasionalisme.

7. Kepemimpinan Administratif atau Eksekutif

Kepemimpinan ini ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif, sedangkan para pemimpinnya terdiri dari demokrasi dan administrator-administrator yang mampu menyelenggarakan dinamika modernisasi dan pembangunan.

8. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu menerima kritik dan saran dari bawahannya serta bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, pemimpin dapat memberikan hak dan melibatkan bawahan untuk pengambilan keputusan atas masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan. Selain itu, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada kondisi yang tepat.

Kesimpulan kepemimpinan yang baik menurut peneliti adalah kepemimpinan yang mampu memimpin pengikutnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu dibarengi dengan sikap yang baik, totalitas terhadap perusahaan dan menjadikan masukan dari bawahan sebagai suatu hal yang penting demi terciptanya hubungan dan suasana yang harmonis antara atasan dan bawahan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tugas yang ingin dan harus dicapai, begitu juga dengan organisasi karena orang ingin memperoleh keuntungan usaha. Mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi perilaku organisasi, yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat pada organisasi. Keberhasilan dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi suatu perusahaan banyak bergantung kepada perilaku dan sikap orang-orang yang mengsinergikan berbagai sumber, sumber daya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan, dan teknologi. Dengan kata lain, keberhasilan dalam mencapai tujuan tergantung kepada kemampuan pemimpin dan segenap karyawan yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan yang bersangkutan.

Menurut **Wibowo (2014 : 70)** mengemukakan kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun,

hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Sedangkan **Lavasque** dalam **Nawawi (2006 : 62)** mengungkapkan kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan.

Dengan demikian kinerja dapat dikatakan sangat tinggi jika target kerja dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang disediakan. Dan kinerja bermakna kemampuan kerja dan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kemampuan dan usaha saja tidak cukup apabila tidak ada kesempatan untuk sukses, baik yang diciptakan sendiri maupun yang diperoleh dari pihak lain, khususnya dari pihak atasan atau pimpinan masing-masing.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh **Wibowo (2014 : 86)**, sebagai berikut :

1. **Tujuan**
Tujuan merupakan suatu keadaan atau kelangsungan hidup perusahaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
2. **Standar Pelayanan**
Standar mempunyai arti penting karena memberi tahu kapan suatu pekerjaan dapat terselesaikan.
3. **Alat atau sarana**
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat yang dipergunakan untuk membantu menyelesaikan membantu pekerjaan.
4. **Umpan Balik**
Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja yang meliputi monitoring, hasil pekerjaan dan evaluasi.
5. **Motif**
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan pemberian penghargaan atau *reward*.
6. **Peluang**
Pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukan prestasi kerja nya dan mendapat kesempatan untuk memberi saran atau pendapat.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa indikator dari kinerja adalah tujuan, standar pelayanan, alat atau sarana, umpan balik, motif dan peluang.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses dimana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Menurut **Wibowo (2014 : 187)** menyatakan penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional.

Berdasarkan pandangan tersebut tampak bahwa penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu. Penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain :

1. ***Performance improvement.***
Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. ***Compensation adjustment.***
Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. ***Placement decision.***
Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
4. ***Training and development needs.***
Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.

5. *Career planning and development.*
Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. *Staffing process deficiencies.*
Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
7. *Informational inaccuracies and job design errors.*
Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi *job analysis*, *job design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
8. *Equal employment opportunity.*
Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
9. *Exsternal challenges*
Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dll.
10. *Feedback*
Memberikan umpan balik bagi urusan karyawan maupun bagi karyawan itu sendiri

Manfaat atau kegunaan penilaian kerja adalah sebagai berikut :

1. Sebagai alat untuk memperbaiki kinerja para karyawan.
2. Sebagai instrumen dalam melaksanakan penyesuaian imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawan
3. Membantu manajemen sumber daya manusia untuk mengambil keputusan dalam mutase karyawan.
4. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan dan penyelenggaraan kegiatan pelatihan. Sebagai bahan untuk membantu para karyawan melakukan perencanaan dan pengembangan karir.
5. Sebagai alat untuk mengkaji kegiatan pengadaan tenaga kerja, terutama yang diarahkan pada kemungkinan terjadinya kelemahan di dalamnya.
6. Mempelajari apakah terdapat ketidak tepatan dalam sistem informasi sumber daya manusia.
7. Mempersiapkan organisasi dalam seluruh komponennya menghadapi berbagai tantangan yang mungkin akan dihadapi dimasa mendatang.

8. Untuk melihat apakah terdapat kesalahan dalam rancangan bangunan pekerjaan.
9. Sebagai bahan umpan balik bagi manajemen sumber daya manusia, bagi atasan langsung dan bagi para karyawan itu sendiri.

2.4 Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu organisasi. Berhasil atau gagalnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerjasama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama menghasilkan pekerjaan yang baik.

Kepemimpinan dapat mendorong para karyawan kearah posisi yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar, lebih memberikan kebebasan mereka mengambil keputusan dan berekreasi. Perhatian pemimpin perusahaan terhadap kelancaran pelaksanaan tugas pengembangan karir karyawan, dapat membangkitkan semangat kerja atau memotivasi karyawan. Perhatian pimpinan dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang dilaksanakan terhadap para karyawan dengan menekankan hubungan atau menekankan tugas, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi tergantung dari keberhasilan para karyawan yang mengerakannya. Karyawan tersebut harus bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan oleh pemimpinnya, oleh karena itu peran kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi untuk menggerakkan suatu organisasi agar tetap berada dalam jalur yang benar. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan lah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlibat dalam kinerja para pegawainya. Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi karyawannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan dan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. **(Made Suprata dan Desak Ketut Sintaasih, 2015)**

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian peneliti. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PD Kurnia Elektronik Bandung. Mochamad Nur Holis. 2014	Variabel Penelitian : Variabel (x) penelitian yang digunakan yaitu Kepemimpinan Metode Penelitian: Metode penelitian yang digunakan, menggunakan metode penelitian kuantitatif	Variabel Penelitian : Variabel (y) yaitu Prestasi Kerja Karyawan sedangkan variabel (y) yang digunakan peneliti yaitu Kinerja Karyawan Hasil Penelitian : Terdapat pengaruh yang signifikan dari prestasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Objek Penelitian : PD Kurnia Elektronik Bandung, sedangkan objek penelitian peneliti yaitu Bengkel Arcapada Motor Bandung

Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka. Devi Kurnia Lestari. 2012	Variabel Penelitian : Variabel (y) penelitian yang digunakan yaitu Kinerja Pegawai Metode Penelitian : Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode penelitian kuantitatif	Variabel Penelitian : Variabel (x) yaitu Perilaku Organisasi, sedangkan variabel (y) yang digunakan oleh peneliti adalah Kinerja karyawan Hasil Penelitian : Perilaku organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja para karyawan Objek penelitian: Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka, sedangkan objek penelitian peneliti yaitu Bengkel Arcapada Motor Bandung
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). Made	Variabel Penelitian : Variabel (x) yang digunakan yaitu Kepemimpinan	Variabel Penelitian: Variabel (y) yang digunakan yaitu Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, sedangkan variabel (y) yang digunakan

Suprapta dan Desak Ketut Sintaasih. 2015	Metode Penelitian : Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode penelitian kuantitatif	peneliti yaitu Kinerja Karyawan saja Hasil Penelitian : Adanya pengaruh positif dari kepemimpinan yang baik terhadap kinerja karyawan dan juga kepuasan kerja Objek Penelitian : Wake Bali Art Market Kuta-Bali, sedangkan objek penelitian peneliti yaitu Bengkel Arcapada Motor Bandung
---	--	---

Sumber : Hasil Kajian Peneliti, 2018.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terlihat perbedaan dengan peneliti. Seperti variabel X yang digunakan penelitian terdahulu adalah Perilaku Organisasi sedangkan variabel X yang digunakan oleh peneliti adalah Kepemimpinan. Variabel Y yang digunakan penelitian terdahulu adalah Prestasi Kerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sedangkan variabel Y yang peneliti gunakan adalah Kinerja Karyawan. Hasil Penelitian nantinya akan terasa efeknya karena akan berguna bagi para pemimpin kelak agar menghindari masalah-masalah yang akan dihadapi saat memiliki perusahaan.