BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada sebuah upaya untuk melakukan penelitian maka dibutuhkan sebuah panduan teori-teori serta dukungan untuk setiap hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya yang akan berkaitan dengan sebuah penelitian yang sedang dilakukan. Pustaka yang sedang dibahas yaitu mengenai referensi pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap perilaku kemalasan sosial. Seperti yang dinyatakan oleh Sugiyono (2017:52) bahwa "Teori adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematik melalui spesifikasi hubungan antar variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena".

2.1.1 Pengertian Manajemen

Sebelum berbicara mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara rinci, penting untuk mengetahui tentang manajemen. Beberapa ahli mendeskripsikan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni, seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2017:9), bahwa "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu".

Menurut Chester I. Barnard dalam bukunya "*The Function of The Executive*", yang diterjemah oleh Firmansyah & Mahardika (2018:4)

membenarkan bahwa manajemen adalah "seni" dan juga "ilmu". Sedangkan, menurut Profesor Oey Liang Lee, yang diterjemahkan oleh Mulyadi & Winarso (2020:2) bahwa, "Manajemen adalah ilmu dan seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, serta mengawasi manusia dengan bantuan alat-alat sehingga dapat mencapai tujuan".

Berdasarkan beberapa definisi manajemen tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mencakup berbagai prosedur dalam upaya untuk menggunakan sumber daya organisasi atau kelompok secara efektif dan efisien dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.1.1 Fungsi Manajeman

Fungsi Manajemen menurut Henry Fayol dan George R. Terry (dalam Mulyadi dan Winarso, 2020:3) menyebutkan terdapat empat fungsi manajemen, antara lain sebagai berikut :

1. Perencanaan : Fungsi utama manajemen dalam organisasi bisnis adalah perencanaan. fugsi manajemen lainnya tidak dapat berfungsi secara efektif tanpa perencanaan. Dalam situasi ini, manajemen bekerja untuk mengembangkan strategi awal untuk mencapai hasil yang diinginkan.
2. Pengorganisasian : Tujuan organisasi adalah ntuk membagi tugas besar menjadi kegiatan yang lebih kecil dan lebih mudah dikelola. Seorang manajer dapat mengawasi dan mengendalikan karyawannya melalui organisasi, memungkinkan mereka untuk melakukan tugas mereka secara efektif.

3. Pengarahan : Pengarahan atau *directing* adalah suatu usaha agar semua anggota kelompok bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi pengarahan adalah menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan sehat untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas.
4. Pengawasan : Pengawasan atau *controlling* harus dilakukan agar pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan visi, misi, dan peraturan perusahaan. dilakukan setelah proses kerja dilakukan. Pada proses ini, kinerja dinilai apakah sesuai dengan planning. Pada tahap ini manajemen mengevaluasi keberhasilan dan efektifitas kinerja, melakukan klarifikasi dan koreksi, dan juga memberikan alternatif solusi masalah yang terjadi selama proses kerja berlangsung.

2.1.1.2 Unsur-unsur Manajemen

Untuk menjalankan fungsi manajemen, organisasi atau bisnis memerlukan sumber daya yang dikenal sebagai unsur manajemen. Masing-masing unsur tersebut saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan, sehingga jika salah satu kurang atau tidak sempurna akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Mulyadi dan Winarso (2020:3), beberapa unsur manajemen yang disingkat 6M (*man, money, material, machine, method, and market*) adalah sebagai berikut :

1. Manusia (*man*) : Komponen terpenting dalam menjalankan fungsi manajemen adalah sumber daya manusia karena manusia terlibat dalam semua kegiatan. Manusia menangani semuanya, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan. Oleh karena itu, tidak akan ada aktivitas dalam organisasi atau perusahaan jika unsur manusia tidak terpenuhi.

2. Uang (*money*) : Uang berfungsi sebagai alat tukar dan unit nilai. Besar kecilnya aktivitas suatu perusahaan dapat diukur dari seberapa banyak uang yang dikeluarkan untuk menanggung biaya tersebut. Ketersediaan uang sebagai modal memungkinkan manajemen untuk lebih fleksibel dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Bahan-bahan (*materials)* : Selain memiliki Sumber Daya Manusia yang tersedia, manajemen membutuhkan bahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. material ini merupakan bahan mentah dan dapat digunakan untuk membuat barang jadi atau setengah jadi.
4. Mesin (*machine*) : Adanya mesin membuat proses kerja menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga mesin dan manusia tidak dapat dipisahkan selama perusahaan beroperasi.
5. Metode (*method*) : Metode ini digunakan untuk pelaksanaan kerja dengan mempertimbangkan tujuan, waktu, biaya, dan fasilitas yang ada agar lebih efektif dan efisien.
6. Pasar (*market*) : Pasar merupakan faktor yang menentukan apakah produk atau jasa perusahaan diminati oleh pasar. Untuk menentukan pasar, diperlukan kajian mendalam agar produk tepat sasaran.

Berdasarkan unsur-unsur manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa enam unsur manajemen tersebut merupakan alat pendukung didalam suatu perusahaan maupun organisasi untuk membantu terwujudnya suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Unsur- unsur manajemen menjadi hal mutlak

dalam manajemen karena sebagai penentu arah perusahaan dalam melakukan kegiatan perusahaan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sendiri di definisikan sebagai proses mengelola, memotivasi dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategi organisasi.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang menangani berbagai masalah yang melibatkan karyawan, pekerja, manajer, dan pekerja lainnya dalam rangka mendukung tindakan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Masram & Mu'ah 2017:2).

Menurut Guest, yang telah diterjemahkan oleh Hertati (2019:37) mendefinisikan MSDM dengan uraian yaitu "Kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola SDM-nya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal".

Sementara itu, menurut Qomariah (2020:2-3) mengatakan bahwa dalam sebuah perusahaan, terdapat zona-zona strategis. Manajemen Sumber Daya

Manusia harus dilihat sebagai perpanjangan dari konsep tradisional manajemen orang yang efektif, dan yang memerlukan pemahaman tentang perilaku manusia serta kemampuan untuk mengelolanya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) digambarkan sebagai perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan individu dan organisasi, sesuai dengan definisi di atas. Ada variasi yang signifikan antara manajemen sumber daya manusia dan manajemen tenaga kerja atau manajemen orang, meskipun tujuan mereka sama.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia sebagai fungsi operasional menurut Hertati (2020:41), antara lain adalah :

1. Perekrutan: Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi unuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.
2. Pengembangan : Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa mendatang.
3. Kompensasi : Pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4. Pengintegrasian : Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
5. Pemeliharaan : Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
6. Kedisiplinan : Fungsi yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujudnya tujuan yang maksimal.
7. Pemberentian : Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan dan pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, kontran kerja berakhir, pensiun, dan sebab lainnya yang diatur oleh Undang-Undang No. 12 tahun 1964 KUHP.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di atas sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila motivasi dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Masram & Mu'ah (2017:8) tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan, yaitu :

1. Tujuan Organisasional : Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan Fungsional : Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial : Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.
4. Tujuan Personal : Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin "*Movere*" yang berarti "menggerakan". Motivasi adalah proses menggerakan, mengarahkan, dan memperkuat perilaku. Menurut Sarinah (2017:77) "motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbal balik pada diri seseorang baik sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu".

Menurut Hasibuan (2017:141) "motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal". Sedangkan menurut McClelland (dalam Firmansyah & Mahardika, 2018:180) dalam teorinya mengemukakan bahwa "individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia".

Agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang maksimal seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi kerja yang tepat bagi karyawan. Hal ini tentu tidaklah mudah untuk dilakukan karena setiap karyawan mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mampu memahami dan

mengetahui bagaimana memenuhi kebutuhan karyawannya agar semangat dan produktifitas kerjanya meningkat.

2.1.3.1 Teori-teori Motivasi Kerja

Untuk memahami tentang motivasi, maka kita perlu mengetahui beberapa teori tentang motivasi, antara lain adalah :

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Salah satu teori motivasi yang paling banyak disebut adalah Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh ahli psikologi Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia dalam bentuk suatu hierarki, meningkat dari yang terendah ke yang tertinggi, dan ia menyimpulkan bahwa jika satu set kebutuhan telah terpenuhi, maka ia tidak lagi merupakan motivator. Menurut Maslow (dalam Firmansyah & Mahardika, 2018:171), kebutuhan-kebutuhan manusia dapat dikelompokkan ke dalam lima tingkat yaitu :

1. Kebutuhan fisik : kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup, seperti pangan, air, pemanasan, perumahan, dan tidur.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan : kebutuhan untuk terlepas dari bahaya fisik dan ketakutan akan kehilangan pekerjaan, harta, pangan, atau tempat tinggal (*shelter*).
3. Kebutuhan akan afiliasi atau penerimaan : karena manusia adalah makhluk sosial, maka ia membutuhkan kawan, butuh untuk diterima oleh orang lain.
4. Kebutuhan penghargaan : jenis kebutuhan ini menimbulkan kepuasan seperti kekuasaan, prestise, status dan kepercayaan diri (*self confidence*).

5. Kebutuhan akan aktualisasi diri : Maslow menganggap ini kebutuhan yang tertinggi dalam hierarki tersebut. Hasrat menjadi apa yang sanggup dicapainya, memaksimumkan potensinya dan mencapai sesuatu.

2. Teori dua Faktor Herzberg

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan (Robbins, dalam Mulyadi & Winarso 2020:105).

Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bawa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktorfaktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi :

(1) upah, (2) kondisi kerja, (3) keamanan kerja, (4) status, (5) prosedur perusahaan, (6) mutu penyeliaan, (7) mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan. Sedangkan faktor intrinsik meliputi : (1) pencapaian prestasi, (2) pengakuan, (3) tanggung Jawab, (4) kemajuan, (5) pekerjaan itu sendiri, (6) kemungkinan berkembang.

3. Teori X dan Y Mc. Gregor

Mc. Gregor menyampaikan bahwa kedua perspektif tentang sifat manusia ini didasarkan pada asumsi tertentu yang membentuk perilaku karyawannya. Asumsi masing-masing teori tercantum di bawah ini :

a. Teori X (negatif) berasumsi bahwa pekerja tidak suka bekerja, malas, dan tidak suka tanggung jawab, sehingga mereka harus diarahkan atau bahkan dipaksa untuk melakukan pekerjaan mereka.

b. Teori Y (positif) berasumsi bahwa orang-orang suka bekerja, kreatif, mencari tanggug jawab, dan bersedia menempatkan diri mereka di luar sana untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Selanjutnya, karyawan menganggap pekerjaan mereka sebagai relaksasi atau rekreasi alami, sehingga individu normal dapat belajar menoleransinya.

4. Teori Kebutuhan McClelland

Menurut penelitian David McClelland, tingkat motivasi seseorang untuk melakukan tugasnya berhubungan langsung dengan tingkat kebutuhan untuk sukses. Robbins dalam Sarinah & Mardalena (2017:82) teori ini berfokus pada tiga kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan pencapaian (*need for achievement)* : Dorongan untuk berpestasi dan menggungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil.
2. Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*) : Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan hubungan (*need for affilation*) : Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Adapun menurut Hasibuan (2017: 146) menyebutkan bahwa terdapat beberapa tujuan motivasi, yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
4. Meningkatkan disiplin karyawan;
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan;
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; dan
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Motivasi

Dimensi dan indikator motivasi dalam penelitian ini menurut McClelland yang diterjemahkan oleh Firmansyah & Mahardika (2018:180), adalah sebagai berikut :

1. Dimensi kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*) yang terdiri dari empat indikator yaitu : (1) kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas, (2) kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan, (3) kebutuhan mencapai prestasi tertinggi, (4) kebutuhan untuk bekerja secara efektif.
2. Dimensi kebutuhan akan afiliasi (*need affiliation*) yang terdiri dari tiga indikator yaitu : (1) kebutuhan untuk diterima, (2) kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan, (3) kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama.
3. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) yang terdiri dari tiga indikator yaitu : (1) kebutuhan untuk memberikan pengaruh, (2) kebutuhan

untuk mengembangkan kekuasaan, (3) kebutuhan untuk memimpin dan bersaing.

2.1.4 Kepemimpinan

Pemimpin memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dengan mengatur, membuat rencana, memiliki tanggung jawab, selektif dan memberikan arahan kepada bawahannya. Oleh karena itu, dibutuhkan kepemimpinan dalam organisasi untuk dapat menciptakan semangat bekerja.

Menurut Badu & Djafri (2017:32) menyatakan bahwa "Pemimpin adalah individu yang memimpin, dan kepemimpinan merupakan sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi manusia dalam melakukan dan tidak melakukan sesuatu".

Menurut Firmansyah & Mahardika (2018:112) menyatakan bahwa "Kepemimpnan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok".

Menurut Stoner (dalam Mulyadi & Winarso, 2020:127) menyatakan bahwa "Kepemimpinan adalah Sebuah proses dalam mengarahkan atau memengaruhi kegiatan terkait sebuah organisasi atau kelompok demi mencapai tujuan tertentu". Sedangkan, pengertian kepemimpinan secara umum adalah sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam upaya mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakan bawahannya, agar mau bekerja sama dalam melaksanakan suatu kegiatan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diperintahkannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.4.1 Fungsi Kepemimpinan dalam Organisasi

Menurut Badu & Djafri (2017) mengatakan bahwa, tugas pokok seorang atasan ialah melakukan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri atas: merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengawasi. Tugas-tugas tersebut dapat terselesaikan dengan menggerakkan orang-orang yang mengikutinya.

Seorang pemimpin harus kreatif dan inisiatif serta selalu memperhatikan interaksi manusiawi agar para bawahan mau bekerja dengan baik. Berikut tugas-tugas rinci seorang pemimpin organisasi: pengambilan keputusan, menetapkan sasaran dan menyusun kebijaksanaan, mengorganisasikan dan menempatkan pekerja, mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan baik secara vertikal (antara bawahan dan atasan) maupun secara horisontal (antar bagian atau unit), serta memimpin dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan.

2.1.4.2 Pendekatan-Pendekatan dalam Kepemimpinan

Menurut Badu & Djafri (2017:55) terdapat empat pendekatan kepemimpinan yang dijelaskan dalam poin-poin berikut ini :

1. Pendekatan Sifat : Kesuksesan dan kegagalan pemimpin ditentukan oleh sifat yang dimilikinya sejak lahir.

2. Pendekatan Keahlian : Individu pemimpin merupakan fokus dari pendekatan keahlian dan pendekatan sifat. Namun, jika pendekatan sifat berhubungan dengan karakter pribadi pemimpin yang dibawanya sejak lahir, maka pendekatan keahlian berpusat pada kemahiran dan kemampuan yang dapat dipelajari dan dikembangkan oleh seseorang yang ingin menjadi pemimpin.
3. Pendekatan Perilaku : Pendekatan perilaku berdasarkan pada pemikiran bahwa sikap dan gaya kepemimpinan mampu menentukan kesuksesan atau kegagalan seorang pemimpin.
4. Pendekatan Situasional : Pendekatan situasional atau pendekatan kontingensi didasarkan pada pendapat tentang kesuksesan kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh perilaku pemimpin saja.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Pemimpin berperan besar dalam menentukan setiap kebijakan sebuah organisasi atau perusahaan. Pada hakekatnya pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam pekerjaannya. Berikut ini dimensi dan indikator kepemimpinan yang di ukur berdasarkan fungsinya menurut Badu & Djafri (2017:54), yaitu sebagai berikut :

1. Fungsi Instruktif
    a. Kemampuan pemimpin dalam menyampaikan perintah kepada bawahan.
    b. Kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan secara efektif.
2. Fungsi Konsultatif
    a. Kemampuan pemimpin sebagai komunikasi dua arah.

b. Kemampuan pemimpin dalam menetapkan keputusan sebagai bahan pertimbangan.

3. Fungsi Partisipasi
   a. Kemampuan pemimpin untuk ikut serta dalam kegiatan perusahaan.
   b. Kemampuan pemimpin dalam mengajak bawahannya berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan.
4. Fungsi Delegasi
   a. Kemampuan pemimpin untuk melimpahkan wewenang kepada bawahannya
   b. Kemampuan pemimpin untuk memberikan kepercayaan kepada bawahannya.
5. Fungsi Pengendalian
   a. Kemampuan pemimpin untuk mengatur aktivitas bawahannya secara terarah.
   b. Kemampuan pemimpin untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahannya.

2.1.5 Perilaku Kemalasan Sosial

Perilaku kemalasan sosial dapat mengambil banyak bentuk, termasuk ketidakpedulian terhadap tugas kelompok, perilaku berbahaya dan hambatan dalam kelompok, hubungan interpersonal yang buruk, kualitas dan hasil kerja yang buruk, penyelesaian tugas, dan kinerja tim yang buruk secara keseluruhan. Kemalasan sosial dalam suatu kelompok berhubungan dengan kinerja/kontribusi anggota terhadap tugas kelompok. Kinerja yang baik setiap individu akan

berbeda-beda, tergantung bagaimana kepribadian masing-masing individu (Atikah & Hariyadi, 2019).

Menurut Baron & Byrne (dalam Atikah & Hariyadi, 2019) mengatakan bahwa kemalasan sosial merupakan kecenderungan orang untuk mengerahkan lebih sedikit upaya saat bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama daripada saat bekerja sendiri.

Menurut Myers (dalam Sunitha, dkk., 2019) mengatakan bahwa "*social loafing* adalah kecenderungan bagi orang-orang untuk mengeluarkan usaha yang lebih sedikit ketika mereka mengumpulkan usaha mereka untuk mencapai suatu tujuan yang sama dibandingkan jika mereka secara individual diperhitungkan".

Menurut Karau & Wilhau (2020), mengatakan bahwa kemalasan sosial harus dikurangi atau dihilangkan ketika individu berharap memberikan kontribusi yang berguna bagi kelompok, ketika individu berperan untuk bekerja kolektif dan nilai yang terkait dengan kelompok meningkat. Individu mungkin mempertimbangkan upaya mereka untuk menjadi berarti bagi kelompok ketika mereka dapat memberikan kontribusi yang berguna.

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa social loafing (kemalasan sosial) yang terjadi di dalam kelompok individu cenderung mengerahkan sedikit usahanya dibandingkan ketika bekerja secara individu atau seorangan.

2.1.5.1 Dimensi dan Indikator Perilaku Kemalasan Sosial

Perilaku kemalasan sosial merupakan perilaku yang harus dihindari, karena dapat mengakibatkan terjadinya pengurangan tanggung jawab individu

terhadap kelompok. Berikut ini merupakan dimensi dan indikator menurut Myers (dalam Sunitha, dkk, 2019), yaitu sebagai berikut :

1. Menurunnya motivasi individu
    a. Kurang termotivasi untuk terlibat atau melakukan kegiatan tertentu.
    b. Kurang termotivasi untuk terlibat dalam diskusi.
2. Sikap pasif
    a. Anggota kelompok lebih memilih diam dan memberikan kesempatan kepada orang lain.
    b. Memiliki anggapan bahwa tujuan kelompok telah dapat dipenuhi oleh orang lain.
3. Pelebaran tanggung jawab
    a. Individu yang merasa dirinya telah memberikan kontribusi yang memadai bagi kelompok tidak tergerak untuk memberikan lagi kontribusinya.
    b. Menunggu anggota lain untuk menyelesaikan tanggung jawab kelompok.
4. *Free rider* atau mendompleng pada usaha orang lain
    a. Individu merasa masih ada anggota lain yang mau melakukan usaha kelompok cenderung mendompleng begitu saja pada individu lain.
    b. Individu dapat mengambil keuntungan tanpa bersusah payah melakukan usaha.
5. Penurunan kesadaran akan evaluasi dari orang lain
    a. Penurunan pada pemahaman dalam kelompok.

b. Penurunan pada kesadaran akan evaluasi dari orang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan. Kajian yang dilakukan yaitu mengenai motivasi kerja, kepemimpinan yang berpengaruh terhadap perilaku kemalasan sosial. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, tahun, judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Agnessia & Amanda Dyla Pramadanti (2019) *Effect of Work Motivation on Employee Performance (Study on Frontliner Employee of Bank BRI, BNI, and BJB of Jabodetabek Area)* *International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences* *Vol. 6, Issue 2, pp: (41-51)*	*Work Motivation Variables in this study has a positive and significant effect on Employee Performance variables.*	Meneliti variabel motivasi kerja dan objek penelitian pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.	Tidak meneliti variabel kinerja karyawan dan perbedaan objek penelitian pada BNI dan BJB.
2.	Ahmad Ali Salih dan Areej Faeik Hijazin (2020) *Servant leadership and*	Menurut hasil penelitian, kepemimpinan yang melayani memiliki dampak	Persamaannya terletak pada variabel kepemimpinan dan variabel	Perbedaannya terletak pada objek yang diteliti.

No.	Peneliti, tahun, judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	its impact on social loafing: organizational happiness as moderating *International Journal of Psychosocial Rehabilitation, Vol. 24, Issue 10*	negatif pada kemalasan sosial. Selanjutnya, kebahagiaan organisasi sebagai moderator meningkatkan dampak negatif kepemimpinan pelayan terhadap kemalasan sosial.	*social loafing.*	
3.	Wihardiyani, Santi Paramita, dan Metta Puspita Dewi (2019) Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penyuluhan Agama Buddha di Kabupaten Tumanggung Jawa Barat Jurnal Agama Buddha dan Ilmu Pengetahuan Vol. 5 No. 1	Hasil penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh agama Buddha di Kabuaten Temanggung sebesar 0,443.	Persamaannya terletak pada variabel motivasi dan variabel kepemimpinan.	Perbedaannya terletak pada variabel kinerja dan objek penelitian.
4.	Yandra Rivaldo & Sri Langgeng Ratnasari (2020) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan DIMENSI, VOL. 9, NO. 3 : 505-515	Hasil penelitian menunjukan Kepemimpinan secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan, Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Persamaannya terletak pada variabel kepemimpinan dan variabel motivasi.	Perbedaannya terletak pada variabel kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan objek yang diteliti.
5.	M. Hafis Erlangga (2021) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel	Persamaannya terletak pada variabel kepemimpinan dan motivasi.	Perbedaannya terletak pada variabel kinerja karyawan dan objek yang diteliti.

No.	Peneliti, tahun, judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM, Vol. 2 No. 1	kinerja (Y). Kemudian hasil penelitian secara parsial menunjukkan variable motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).		
6.	Azeyan Awee, Farhana Hanim Mohsin, Norhayati Md Isa, Zafir Khan Mohamed Makhbul, dan Farha Zafira Agos Lokma (2022) *Social Loafing in Work Group Settings: The Role of Servant Leadership and Felt Obligation* *Asian Journal of Research in Business and Management*, Vol. 4, No. 2, 61-67,	Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang melayani berhubungan negatif dengan kemalasan sosial.	Persamaannya yaitu terletak pada variabel kepemimpinan dan social loafing.	Perbedaannya yaitu terletak pada variabel *work performance, burnou*t, dan objek yang diteliti.
7.	Elvia Wulan Heksa Paksi, Ria Okfrima, dan Rina Mariana (2020) Hubungan Antara Kohesivitas Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kemalasan Sosial (Social Loafing) Pada Mahasiswa Jurusan Psikologi Universitas Negeri Padang *Psyche 165 Journal, Vol. 13 , No.1*	Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan menunjukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kohesivitas dan motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial.	Persamaannya terletak pada variabel motivasi dan kemalasan sosial.	Perbedaannya terletak pada variabel kohesivitas dan objek yang diteliti.
8.	Nafri, Asniar & Nurfitriany (2021) Hubungan Motivasi	Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan	Persamaannya terletak pada variabel kemalasan	Perbedaannya terletak pada variabel motif dan objek

No.	Peneliti, tahun, judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	dengan Kemalasan Sosial pada Mahasiswa Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa, Volume 1, No 2	bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan yang kuat antara motivasi dan kemalasan sosial.	sosial.	yang diteliti.
9.	Rika Eliana dan Ferry Novliadi (2018) *Motivation and Social Loafing Tendency as Determinant of Academic Achievement* *In Proceedings of the International Conference of Science, Technology, Engineering, Environmental and Ramification Researches, Research in Industry 4.0, pages 1720-1723*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa unsur individualitas dalam hal ini motivasi berpengaruh terhadap kecenderungan kemalasan sosial.	Persamaannya terletak pada variabel motivasi dan *social loafing.*	Perbedaannya terletak pada objek yang diteliti.
10.	Hira Khan, Maryam Rehmat, Tahira Hassan Butt, Saira Farooqi, dan Javaria Asim (2020) *Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafng: a mediation model* *Future Business Journal, (2020) 6:40*	Hasil penelitian menentukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memberikan dampak negatif yang signifikan pada *sosial loafng.*	Persamaannya yaitu terletak pada variabel kepemimpinan dan *social loafing.*	Perbedaanny a yaitu terletak pada variabel *work performance, burnout*, dan objek yang diteliti.
11.	Ying Chang, Ru-Jing Hou, Kun Wang, Annie Peng Cui, Chu-Bing Zhang (2020) *Effects of intrinsic and extrinsic motivation on social loafing in online travel communities*	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi berpengaruh negatif dengan *social loafing.*	Persamaannya terletak pada variabel motivasi dan *social loafing.*	Perbedaanny a terletak pada objek yang diteliti.

No.	Peneliti, tahun, judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Computers in Human Behavior 109 (2020) 106360			
12.	Eny Puji Lestari, Arief Purwanto, Kuncoro, dan Sodik (2021) Peranan Pemberdayaan Dan Kepemimpinan Tehadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Di Kecamatan Gadingrejo Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 7 Nomor 2	Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.	Persamaanya yaitu terletak pada variabel kepemimpinan dan motivasi.	Perbedaannya yaitu terletak pada variabel pemberdayaan, kinerja, dan objek yang diteliti.
13.	Rani Aprilia Harahap dan Devi Rusli (2019) Pengaruh Faktor Kepribadian Terhadap *Social Loafing* Pada Mahasiswa Jurnal Riset Psikologi, Vol 2019, No 3	Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara faktor kepribadian terhadap social loafing pada mahasiswa.	Persamaannya terletak pada variabel *social loafing.*	Perbedaannya terletak pada variabel faktor kepribadian dan objek yang diteliti.
14.	Darma Sena, Edy Purwanto, dan All Murthado (2022) Pengaruh *Self-Esteem* terhadap *Social-Loafing* dengan *Academic Honesty* sebagai Mediator *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, Vol. 4 No. 1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga diri memiliki hubungan yang signifikan dengan kemalasan sosial	Persamaannya terletak pada variabel *social loafing.*	Perbedaannya terletak pada *self-esteem* dan objek yang diteliti.
15.	Agustina Muliati (2022) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional	Hasil penelitian ini menunjukan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan	Persamaannya yaitu terletak pada variabel kepemimpinan dan motivasi.	Perbedaannya yaitu terletak pada variabel kinerja dan objek yang diteliti.

No.	Peneliti, tahun, judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Iklim Sekolah di MTSN 1 Medan *Islamic Education*, Vol. 2, Issue 1	signifikan terhadap Kinerja Guru dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.		
16.	Muh Iqbal Yuslang (2021) Pengaruh Kompensasi, Nepotisme, dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di Kabupaten Pinrang Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 2, Nomor 2	Berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut : (1) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. (2) Nepotisme berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. (3) Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhdap motivasi kerja karyawan	Persamaannya yaitu terletak pada variabel kepemimpinan dan variabel motivasi.	Perbedaannya yaitu terletak pada variabel kompensasi, Nepotisme, dan objek yang diteliti.
17.	Dewi Suryani Harahap & Hazmanan Khair (2019) Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No 1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Persamaannya terletak pada variabel kepemimpinan dan motivasi.	Perbedaannya terletak pada variabel kompensasi, kepuasan kerja dan objek yang diteliti.
18.	Hariman Syareh	Hasil dari	Persamaannya	Perbedaannya

No.	Peneliti, tahun, judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(2019) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukit tinggi Jurnal Benefita Vol. 4, No. 2	penelitian ini membuktikan Kepemimpinan dan motivasi baik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas prasarana jalan dan jembatan wilayah Bukit tinggi.	terletak pada variabel kepemimpinan dan motivasi.	yaitu terletak pada variabel kinerja pegawai dan objek yang diteliti.
19.	Rika Theresia Agustina, Deddy Takdir, Nasrul (2021) *The Influence of Leadership Style on Performance Mediated by Job Satisfaction (Case Study in PD. BPR Bahteramas Mainland Region of Southeast Sulawesi Province)* *Journal On Management and Education Human Developme, Issue 04, Volume 01, Pages:013-024*	*The results of this study indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee performance at the BPR Bahteramas Office in the Mainland Southeast Sulawesi Province throughjob satisfaction as a mediating variable.*	Persamaannya yaitu pada variabel kepemimpinan.	Perbedaannya yaitu pada objek yang diteliti.
20.	Fian Ardiaz, Achmad Sudiro, Noermijati (2017) Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang	Motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Persamaannya terletak pada variabel motivasi kerja, variabel kepemimpinan dan objek yang diteliti yaitu pada PT. Bank Rakyat Indonesia.	Perbedaanya yaitu terletak pada variabel kemalasan sosial.

No.	Peneliti, tahun, judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Marthadinata) Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 4 No.1, Januari 2017			
21.	Shinta Kamilia Wulandari, Banuara Nadeak dan Sonny Hersona (2021) Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kayawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Karawang Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol. 6, No. 3, Maret 2021.	Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan atau bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap KinerjaKaryawan.	Persamaanya terletak pada variabel motivasi, variabel kepemimpinan dan objek yang diteliti.	Perbedaanya yaitu pada variabel kinerja karyawan.
22.	Muhammad Hasbi, Aria Aji Priyanto (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BSD Tanggerang Selatan Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol. 7, No. 4, April 2022.	Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaannya yaitu terletak pada variabel gaya kepemimpinan , variabel motivasi dan objek yang diteiti yaitu pada PT. Bank Rakyat Indonesia	Perbedaanya terletak pada variabel kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasi sebagai masalah penting. Menurut Sugiyono (2017:60) menyatakan bahwa, kerangka pemikiran yang baik akan menjelasakan secara teoritis perlu dijelaskan antar variabel yang

akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Oleh karena itu, pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus di dasarkan pada kerangka pemikiran.

Pada sub bab ini peneliti akan menggambarkan pemikiran yang bertujuan memudahkan pembaca dalam melihat serta menyimak teori-teori yang berhubungan dengan kaitan antara variabel motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap perilaku kemalasan sosial.

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Kemalasan Sosial

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi kerja yang ada pada karyawan dapat diciptakan dan dibentuk melalui pendekatan antara karyawan dengan perusahaan, karyawan yang loyal akan mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan mereka sendiri. Ini akan membedakan antara karyawan dengan motivasi kerja rendah dan mereka yang bermotivasi tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan hasil yang sangat baik.

Motivasi yang kurang mengakibatkan hilangnya semangat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan dapat memicu terjadinya perilaku social loafing. Berdasarkan pendapat dari Karau & Williams (dalam Nurita, 2020) berperndapat bahwa *social loafing* merupakan penurunan motivasi atau upaya saat individu bekerja secara bersama-sama dibandingkan saat mereka bekerja secara perseorangan atau secara koaktif, perilaku malas dapat terjadi karena adanya pengaruh motivasi individu. Hal ini, sesuai dengan penelitian dari Eliana dan

Novliadi (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa unsur individualitas dalam hal ini motivasi berpengaruh terhadap kecenderungan kemalasan sosial. Sedangkan menurut Saiful, dkk (2021) hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan yang kuat antara motivasi dan kemalasan sosial.

Menurut penelitian dari Eliana dan Novliadi (2018) menyatakan jumlah studi telah menunjukan bahwa belajar dalam kelompok dapat meningkatkan kemungkinan siswa untuk terlibat dalam kemalasan sosial. Kemalasan sosial adalah istilah yang mengacu pada situasi dimana seorang individu, mengurangi kinerja mereka ketika bekerja dalam tim. Kemalasan sosial telah diketahui memiliki efek negatif dalam kinerja kelompok. Oleh karena itu, mempertimbangkan kemungkinan kemalasan sosial sangat penting ketika menerapkan kolaboratif metode belajar di kelas. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab batas motivasi mahasiswa sebelumnya mempengaruhi kecendenderungan mereka untuk melakukan kemalasa sosial ketika ditugaskan untuk pembelajaran kolaboratoif.

Kemalasan sosial tidak hanya terjadi pada mahasiswa yang sedang belajar, kemalasan sosial juga bisa terjadi dilingkungan kerja maupun di tempat pekerjaan lainnya. Dapat diketahui bahwa kemalasan sosial ini cenderung menjadi kebiasaan individu-individu yang sedang mengerjakan suatu tugas yang diberikan oleh dosen maupun atasan di tempat kerja, kebiasaan tersebut yaitu seperti hilangnya motivasi untuk mengerjakan tugas sehingga mengakibatkan tanggung jawab di dalam kelompok tidak dilakukan.

Menurut penelitian dari Saiful, dkk (2021) dampak dari kemalasan sosial berpengaruh pada performa kelompok yang menjadi kurang efektif, dapat pula menimbulkan sifat iri bagi anggota kelompok yang tidak melakukan kemalasan sosial, dan juga berdampak pada pelaku kemalasan sosial dengan kurangnya pengalaman, dan pengetahuan yang didapatkan ketika bekerja dalam sebuah kelompok. Segala tingkah laku individu dilandasi dorongan dari dalam diri individu untuk berusaha memenuhi kebutuhannya. Dorongan dari dalam diri individu disebut dengan motif, semakin tinggi motif individu dalam memenuhi kebutuhannya semakin tinggi peluang untuk mencapai kebutuhan. Peneliti berasumsi bahwa terdapat hubungan motif individu dengan kecenderungan perilaku kemalasan sosial. Semakin tinggi motif individu maka kecenderungan kemalasan sosial semakin rendah, dan semakin rendah motif individu maka kemalasan sosial semakin tinggi.

2.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kemalasan Sosial

Kepemimpinan merupakan kemampuan menggerakan, membina dan mengarahkan bawahannya agar terciptanya tujuan perusahaan yang telah ditentukan, dan pemimpin juga harus mampu memberikan pengaruh yang positif kepada bawahan dan berlaku adil. Pemimpin juga merupakan contoh bagi bawahannya, karena jika pemimpin melakukan suatu tindakan yang tidak baik maka akan berpengaruh terhadap bawahannya dan akan memicu terjadinya perilaku kemalasan sosial pada karyawan. Berdasarkan pendapat dari French dan Raven (dalam Nofrenda, 2017) berpendapat bahwa, kepemimpinan bersumber pada kekuasaan dalam satu kelompok atau organisasi. Kepemimpinan juga dapat

berpengaruh pada perilaku kemalasan sosial. Hal ini, sejalan dengan penelitian dari Salih dan Hijazin (2020) hasil penelitian menunjukan kepemimpinan yang melayani memiliki dampak negatif pada kemalasan sosial. Sedangkan menurut Awee, dkk (2022) menunjukan hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang melayani berhubungan negatif dengan kemalasan sosial.

Menurut Salih dan Hijazin (2020) menyatakan bahwa studi implikasi menemukan bahwa ada hubungan antara perilaku kepemimpinan dan kemalasan sosial dalam meningkatkan kinerja organisasi. Para pemimpin dalam organisasi harus menggunakan metode untuk mengatasi alasan kemalasan sosial dan meningkatkan efesiensi pekerja. Selain itu, mempromosikan perilaku inovasi, peran pemberdayaan dan peran kreatif antar karyawan. Sebagai imbalan untuk semua ini, maka perilaku kemalasan sosial menurun.

Hal tersebut menunjukan bahwa pentingnya seorang pemimpin dalam organisasi, seorang pemimpin harus memberikan arahan dan masukan kepada bawahannya, tidak hanya itu seorang pemimpin mampu memberikan pengaruh yang baik agar para karyawan tidak melakukan kesalahan saat bekerja dan tidak memicu terjadinya perilaku kemalasan sosial di lingkungan kerja.

Menurut Awee, dkk (2022) juga menyatakan bahwa kepemimpinan yang melayani memiliki pengaruh penting dalam kemalasan sosial. Pemimpin harus mendahulukan kepentingan kelompok sendiri untuk mencegah kemalasan sosial dan menjadi panutan sejati bagi anggotanya. Menjadi pemimpin harus memiliki perhatian yang besar pada bawahannya, pada kenyataannya pemimpin yang melayani bawahannya dengan baik dapat mengurangi kemalasan sosial dan

konsekuensi negatifnya dengan berkonsentrasi pada pertumbuhan anggotanya dan memproriataskannya. Dengan memperkuat tujuan organisasi dan berkonsentrasi pada keberhasilan kelompok daripada satu tujuan organisasi, pemimpin yang melayani meningkatkan potensi tim dan efektivitas. Ketika pemimpin memprioritaskan bawahannya, mereka menginspirasi pengikut mereka untuk bekerja keras dan menghindari perilaku kemalasan sosial.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kemalasan Sosial

Motivasi dan kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku social loafing baik secara langsung maupun tidak langsung. Penurunan motivasi mengakibatkan hilangnya fokus saat sedang bekerja, motivasi yang buruk bisa mempengaruhi pekerjaan menjadi buruk. Sebaliknya, jika motivasi yang baik maka pekerjaan pun akan menjadi baik dan tidak ada pekerjaan yang tertunda.

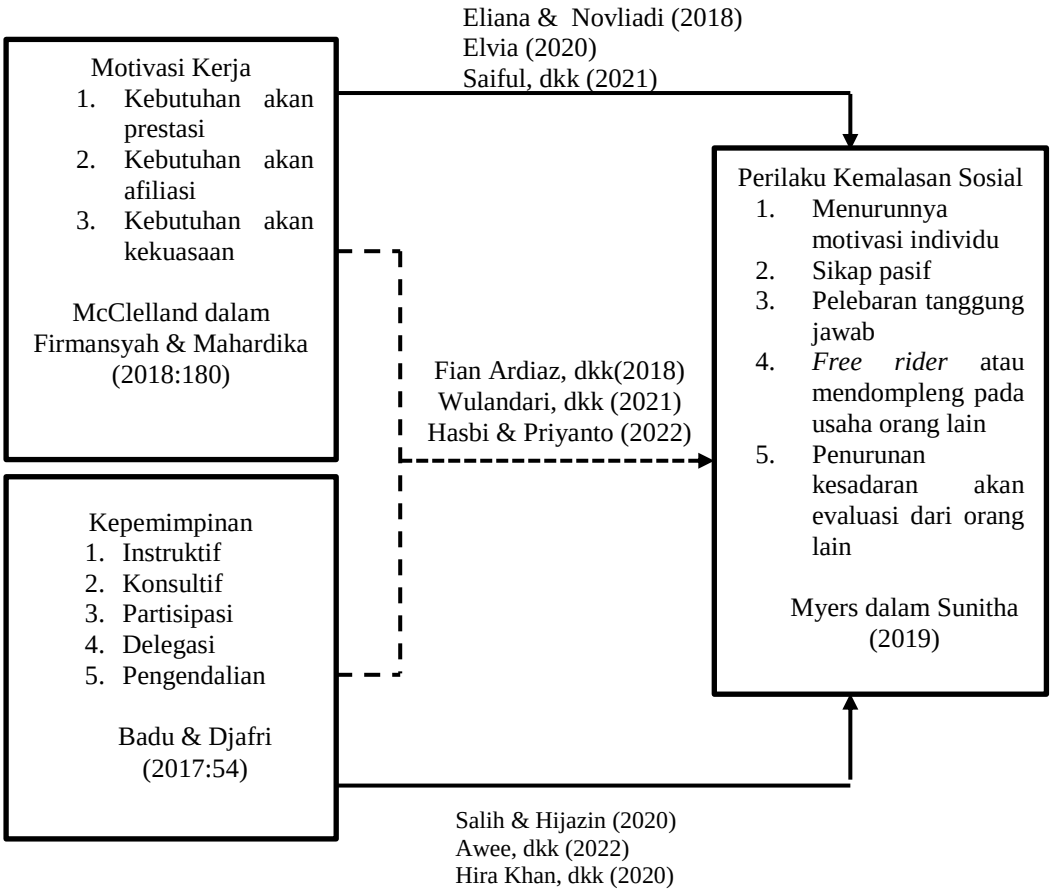
Kepemimpinan juga dapat mempengaruhi perilaku social loafing, bisa dilihat dari cara pemimpin memimpin bawahannya. Seorang pemimpin yang baik mampu membina dan mengarahkan bawahannya ke arah yang lebih baik. Namun, jika pemimpin yang kurang bertanggung jawab maka bawahannya akan terpengaruh hal yang kurang baik juga, seperti pemalasan sosial pada karyawannya yang akan tejadi di perusahaan.

Berdasarkan pendapat dari Fayoll (dalam Luthans, 2017) motivasi dan kepemimpinan harus seimbang, karena kepemimpinan atau seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi atau kata-kata yang dapat membangun para

karyawan agar lebih semangat dan lebih baik dalam bekerja, supaya terhindar dari adanya perilaku kemalasan sosial.

Perilaku kemalasan sosial dapat terjadi karena kurang adilnya seorang pemimpin kepada bawahannya sehingga para anggota karyawan menjadi kurang bersemangat ketika bekerja, maka dari itu pemimpin harus memberikan dorongan yang bersifat membangun para karyawannya agar mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah penjelasan sementara yang paling mungkin bahwa kebenaran belum ditemukan**.** Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Simultan

   Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap perilaku kemalasan sosial.

2. Secara Parsial

   a. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap perilaku kemalasan sosial.

   b. Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap perilaku kemalasan sosial.