

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam penelitian ilmiah sudah menjadi keharusan bila terdapat penyajian tentang pandangan teoritis yang mendasari penelitian. Teori itu sendiri bersifat terbuka, artinya teori sewaktu-waktu dapat diuji kebenarannya oleh siapapun. Oleh karena itu teori harus berkembang, baik kualitas maupun jenisnya sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Pengertian teori menurut Singarimbun dan Effendi (1995:56), “teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstruk, definisi dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep.”

Berdasarkan pengertian di atas, teori mengandung tiga hal yaitu:

- a. teori adalah serangkaian proposisi antar konsep yang saling berhubungan;
- b. teori menerangkan secara sistematis suatu fenomena sosial dengan cara menentukan hubungan antar konsep;
- c. teori menerangkan fenomena tertentu dengan cara menentukan konsep mana yang berhubungan dengan konsep lainnya dan bagaimana bentuk hubungannya.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa teori merupakan konsep yang saling berhubungan antara dua faktor atau lebih untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis.

Dikatakan oleh Thoha (2007:43), “perilaku pemimpin akan dapat mempengaruhi terhadap para bawahannya, jika perilaku tersebut dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhan bawahan sehingga memungkinkan tercapainya efektivitas pelaksanaan kerja.”

Berdasarkan pendapat diatas bahwa untuk menciptakan suatu efektivitas kerja bawahan dalam melaksanakan tugas sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih optimal, hal ini sangat berkaitan erat dengan aspek perilaku pemimpinnya. Adapun konsep yang mendukung dalam penelitian mengenai hubungan perilaku pemimpin dengan efektivitas kerja bawahan sebagai berikut.

- a. Konsep perilaku kepemimpinan.
- b. Konsep efektivitas kerja.

2.2 Konsep Dasar

Dalam suatu penelitian harus terdapat suatu pemikiran yang sistematis, logis dan bersifat metodologis. Oleh karena itu diperlukan adanya teori dan serangkaian konsep-konsep yang berguna untuk menyederhanakan pemikiran dengan menguraikan beberapa kejadian yang saling berkaitan. Berhubungan dengan konsep, Singarimbun dan Effendi (1995:33) menyatakan bahwa:

“konsep yakni istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian melalui konsep penelitian diharapkan akan dapat menyederhanakan pemikirannya dengan menggunakan satu istilah atau beberapa kejadian yang berkaitan satu sama lainnya.”

Jadi peranan konsep dalam penelitian sangat penting karena menghubungkan dunia observasi dan dunia teori atau antara abstraksi dan realita. Untuk itu konsep perlu didefinisikan secara tepat sehingga tidak terjadi kesalahan pengukuran.

Dengan demikian tujuan dari konsepsi dasar tersebut adalah untuk menyederhanakan pemikiran kita dan memberikan landasan pokok kerangka berfikir untuk membahas dan mengkaji masalah yang menjadi inti dari suatu penelitian.

2.2.1. Konsep Perilaku Kepemimpinan

Merupakan suatu kenyataan dalam kehidupan organisasi bahwa keberadaan aspek perilaku kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam rangka

mempengaruhi perilaku para bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu berperilaku yang dapat mempengaruhi para bawahannya untuk mengikuti dari apa yang diwujudkan oleh pemimpinnya. Sehingga dengan kesadarannya sendiri para bawahan senantiasa berusaha untuk mengembangkan iklim kerja yang mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi.

Perilaku pemimpin itu merupakan komplemen dari lingkungan para bawahan yang berupa memberikan latihan, dukungan dan penghargaan yang diperlukan untuk mengefektifkan pelaksanaan kerja. Dengan demikian, maka pemimpin akan berusaha mempengaruhi persepsi bawahannya dan memotivasinya dengan cara mengarahkan mereka pada kejelasan tugas-tugasnya, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif.

Dalam upaya pencapaian pelaksanaan kerja yang efektif tidak terlepas dari upaya pemenuhan kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan bawahan oleh seorang pemimpin seperti yang disampaikan oleh Thoha (2007:43) bahwa: “perilaku pemimpin akan dapat mempengaruhi terhadap para bawahannya, jika perilaku tersebut dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhan bawahan sehingga memungkinkan tercapainya efektivitas pelaksanaan kerja”. Sedangkan Cribbin (1990:22) mengatakan bahwa: “perilaku pemimpin adalah keseluruhan dari sikap dan tabiat seseorang yang tercermin dalam ucapan dan tindak-tanduknya sebagai anggota suatu organisasi”.

Berdasarkan pendapat tersebut semakin disadari bahwa perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada pemuasan pegawai akan dapat diterima oleh para bawahannya. Karena di dalam perilaku tersebut lebih menekankan pada faktor kemanusiaan, sehingga diharapkan dapat mempengaruhi para bawahan ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Selanjutnya Cribin (1990:18) mengemukakan bahwa:

“perilaku kepemimpinan yang berdimensi pemuasan pegawai merupakan perilaku kepemimpinan yang menunjuk pada sikap bersahabat, memberikan dukungan, dan memperhatikan kesejahteraan kelompok kerja.”

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penulisan ini menekankan pada perilaku kepemimpinan yang berdimensi pemuasan pegawai, dimana pemimpin mempunyai kekuasaan, dukungan dan tugas yang relatif tersusun secara baik, maka bawahan siap untuk di arahkan dan meminta di perhatikan dalam pelaksanaan pekerjaannya hal tersebut sangat efektif jika pemimpin memberikan perhatian yang besar kepada bawahannya agar pelaksanaan kerja dapat terlaksana sesuai rencana.

Menurut Cribin (1990:18) dimensi pemuasan pegawai tersebut dapat diukur dari aspek-aspek yang dimiliki oleh seorang pemimpin antara lain:

- a. sikap bersahabat;
- b. mendukung, dan;
- c. memperhatikan kesejahteraan kelompok kerja.

1) Sikap Bersahabat

Dalam rangka mengembangkan perilaku kepemimpinannya, seorang pemimpin berusaha untuk memelihara hubungan-hubungan antar pribadi diantara dirinya dengan bawahannya. Kondisi tersebut dilakukan dengan cara membuka lebar-lebar jalur komunikasi, sehingga diharapkan dapat mengenal problem dan perasaan dari bawahannya yang memungkinkan bagi seorang pemimpin untuk mendapatkan informasi dan respon yang dapat digunakan untuk merubah perilaku kepemimpinannya, sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (1991:122) bahwa;

“efektivitas kepemimpinan seseorang dipengaruhi oleh perilakunya yang menyebabkan para bawahan senang datang kepadanya untuk menyampaikan berbagai masalah yang dihadapinya, termasuk masalah-masalah pribadi, karena para bawahan itu mengetahui bahwa pemimpin yang bersangkutan akan mendengarkannya dengan baik dan memberi pandangan-pandangan yang arif tentang bagaimana masalah-masalah yang dihadapi itu dipecahkan dan di atasi.”

Dari pendapat tersebut dapat memberi gambaran bahwa keinginan para bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat, bahkan juga mungkin keluhan dan masalah yang dipandangnya tidak dapat dipecahkan sendiri, hal ini akan

memiliki kesempatan yang sangat luas. Karena bawahan merasa secara mutlak mendapatkan kebebasan untuk membicarakan sesuatu yang berkaitan dengan tugasnya bersama pemimpinnya. Sehingga kondisi tersebut mengarah kepada hubungan persahabatan selaku kawan atau teman yang lebih erat dan harmonis diantara pemimpin dan bawahannya.

Selanjutnya Cribin (1990:74) memberikan definisi persahabatan sebagai berikut.

“Persahabatan merupakan suatu perhubungan selaku kawan atau teman yang berkisar dari kecocokan pribadi, kerjasama yang erat, atau keinginan guna memenuhi kebutuhan kelompok. Dimana akar dari persahabatan di sini meliputi antara lain: saling menyukai, saling sependapat dalam banyak hal, saling membutuhkan serta saling membantu.”

Jadi berdasarkan pendapat di atas, sikap bersahabat yang dikembangkan seorang pemimpin terhadap bawahannya, dapat bersumber dari adanya kecocokan pribadi, adanya kerjasama yang erat serta keinginan untuk memenuhi kebutuhan secara bersama. Hal ini didukung oleh sosioemosional, kesetiakawanan serta kepercayaan bersama. Sehingga dengan adanya hubungan antar pribadi yang didasarkan oleh sikap bersahabat tersebut bagi seorang pemimpin diharapkan akan dapat mengenal problem dan perasaan dari para bawahannya dalam rangka meningkatkan perilaku kepemimpinannya.

2) Mendukung

Dalam perilaku mendukung ini pemimpin tidak hanya memberikan perintah tetapi juga harus mampu menjalin interaksi dan komunikasi yang baik dengan bawahan. Pemimpin harus memberikan petunjuk tentang tata cara pelaksanaan kerja dengan jalan mengikutsertakan bawahan dalam kegiatan rapat atau pertemuan, meminta pendapat, ide atau saran serta memberikan dukungan kepada bawahan

dalam pelaksanaan kerja. Perilaku mendukung menurut Thoha (2007:64) sebagai berikut.

“Perilaku mendukung adalah sejauh mana pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi dan melibatkan para pengikutnya dalam proses pengambilan keputusan.”

Dalam perilaku mendukung ini pemimpin mempunyai peranan dalam memotivasi pegawai dalam pelaksanaan tugasnya dengan jalan berinteraksi sehingga disini terjadi komunikasi dua arah. Komunikasi dua arah ini dapat dilakukan seorang pemimpin dengan jalan mendengarkan keluhan maupun ide dari pegawai, menyediakan dukungan dan dorongan, serta melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan.

Dengan demikian segala dukungan yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada bawahan dapat menumbuhkan serta mengembangkan segala kemampuan bawahan tersebut, melalui bentuk komunikasi yang baik serta keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan, dan diharapkan dapat memacu para bawahan dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya dengan penuh rasa tanggungjawab.

3) Memperhatikan Kesejahteraan Kelompok Kerja

Faktor kesejahteraan pegawai merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja para bawahan. Pada dasarnya setiap anggota organisasi memiliki banyak kebutuhan, baik yang bersifat fisik maupun kebutuhan non fisik, yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas-tugas tersebut. Dengan demikian seorang pemimpin diharapkan dapat memperhatikan kesejahteraan para bawahan dalam rangka mendorong kearah pencapaian tujuan organisasi.

Hassibuan (2001:185) mengemukakan sebagai berikut.

“Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan untuk

mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerja meningkat.”

Berkaitan dengan kesejahteraan pegawai, Dwidjoesastro (1987:71) berpendapat sebagai berikut.

“Kegiatan pemeliharaan kesejahteraan pegawai diarahkan untuk menjamin terpilihnya sikap, kondisi kerja fisik yang baik, kesehatan dan rasa aman dalam berkerja, sehingga dalam melaksanakan tugasnya dilakukan dengan kesadaran dan pengabdian.”

Jadi sikap bersahabat, perilaku mendukung, dan memperhatikan kesejahteraan kelompok kerja, yang dikembangkan oleh seorang pemimpin kepada para bawahannya, diharapkan dapat menciptakan pelaksanaan kerja yang efektif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

2.2.2 Konsep Efektivitas Kerja

Setiap organisasi dapat mencapai sasaran dan tujuan yang dikehendaki, apabila organisasi tersebut dapat berfungsi dan berkerja secara efektif. Karena tanpa adanya efektivitas dalam kehidupan organisasi, maka pencapaian tujuan organisasi tersebut tidak akan keberhasilan.

Richard M Steers (1985:149) memberikan pengertian efektivitas organisasi sebagai berikut.

“Efektivitas organisasi dapat dipandang sebagai batas kemampuan organisasi untuk mendapatkan serta memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan operatif dan operasionalnya.”

Sehingga untuk mencapai efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan organisasi dalam mendapatkan dan memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia secara efektif, baik operatif ataupun operasional, dalam usaha pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Apabila efektivitas organisasi kita analisis dari sudut pencapaian organisasi, akan jelas kelihatan betapa pentingnya peranan para anggota organisasi tersebut. Karena pada dasarnya keberadaan organisasi merupakan bentuk persekutuan dari

orang-orang yang bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian efektivitas organisasi tersebut sangat ditentukan oleh efektif tidaknya pelaksanaan kerja dari para anggotanya. Sebagaimana dikemukakan oleh Richard M Steers (1985:196) bahwa;

“pada kenyataannya anggota-anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas organisasi, karena tingkah laku mereka dalam jangka panjang akan memperlancar ataupun merintangi dari tercapai tujuan organisasi.”

Para pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dapat dikatakan efektif apabila tercapai sasaran atau tujuan yang diinginkan dari pelaksanaan tugas tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pengertian yang diberikannya oleh Westa (1989:83) dengan memberikan definisi efektivitas kerja sebagai berikut.

“Efektivitas kerja adalah pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok orang pegawai atau karyawan yang dapat menimbulkan suatu akibat terwujudnya sesuai dengan ketentuan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Dari pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa suatu pelaksanaan pekerjaan atau tugas dapat dikatakan efektif bilamana tercapai sasaran atau tujuan yang diharapkan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya. Meskipun demikian konsep efektivitas kerja pegawai dalam penulisan ini tidak mengacu pada prestasi yang dicapai. Tetapi yang difokuskan adalah bagaimana seharusnya mengoptimalkan tingkat dan ruang lingkup sasaran yang dapat dicapai dengan batasan sarana, sumber daya dan sumber dana yang tersedia dalam organisasi serta sesuai dengan peraturan tatakerja yang berlaku.

Apabila kita ingin mengukur lebih jauh tentang pelaksanaan pekerjaan para pegawai, apakah berjalan secara efektif ataupun sebaliknya, maka diperlukan adanya

alat pengukur efektivitas kerja tersebut. Berkaitan dengan hal itu Sukarno (1986:43) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut.

“Pelaksanaan kerja pegawai dikatakan efektif apabila target pekerjaan yang telah digariskan dapat dicapai secara cepat, tepat, hemat dan selamat.

- a. Cepat berarti kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan jadwal atau batasan waktu yang telah ditentukan.
- b. Tepat berarti melaksanakan tugas pekerjaan kerna pada sasarannya atau apa yang dikehendaki akan dapat tercapai dengan baik dan menjadi kenyataan.
- c. Hemat berarti melaksanakan tugas pekerjaan berlangsung secara ekonomis, tidak ada pemborosan dan penggunaan sumber daya dan dana sesuai dengan anggaran yang disediakan.
- d. Selamat berarti melaksanakan tugas pekerjaan sampai pada tujuan yang dikehendaki, tanpa mengalami hambatan, kesulitan atau kemacetan.”

Dengan demikian dalam membahas terhadap efektivitas kerja bawahan dapat diukur dari aspek-aspek antara lain: cepat, tepat, hemat dan selamat.

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang bersifat sementara yang merupakan rumusan yang menyatakan dugaan yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Sedarmayanti dan Hidayat (2002:108) bahwa “hipotesis adalah asumsi/perkiraan/dugaan sementara mengenai suatu hal atau permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya dengan menggunakan data/fakta atau informasi yang diperoleh dari hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan menggunakan cara yang sudah ditentukan.”

Berdasarkan pada latar belakang masalah, perumusan masalah dan konsepsi dasar yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

Hi: Ada Hubungan antara Perilaku Camat dengan Efektivitas Kerja Bawahan di Kantor Camat Kaliwates Kabupaten Jember.

Ho: Tidak Ada Hubungan antara Perilaku Camat dengan Efektivitas Kerja Bawahan di Kantor Camat Kaliwates Kabupaten Jember.