

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memainkan peranan penting dalam memahami aspek dan relevansi gaya kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Menurut Hasibuan et al. (2022), penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai telah dilakukan di berbagai sektor, termasuk pemerintahan dan swasta. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif cenderung menghasilkan tingkat disiplin yang lebih tinggi di antara pegawai. Selanjutnya, penelitian oleh Suharto (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan yang transformasional dan tingkat kepuasan kerja pegawai. Dalam studi ini, pegawai yang merasa didukung oleh pemimpin mereka menunjukkan disiplin yang lebih baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pendekatan kepemimpinan yang fokus pada pengembangan individu dapat berkontribusi pada peningkatan disiplin.

Penelitian terdahulu memainkan peranan penting dalam memahami aspek dan relevansi gaya kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Menurut Hasibuan et al. (2022), penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai telah dilakukan di berbagai sektor, termasuk pemerintahan dan swasta. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif cenderung menghasilkan tingkat disiplin yang lebih tinggi di antara pegawai. Selanjutnya, penelitian oleh Suharto (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan yang transformasional dan tingkat kepuasan kerja pegawai. Dalam studi ini, pegawai yang merasa didukung oleh pemimpin mereka menunjukkan disiplin yang lebih baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pendekatan kepemimpinan yang fokus pada pengembangan individu dapat

berkontribusi pada peningkatan disiplin.

Sebuah studi lain oleh Lestari (2023) menyoroti pentingnya komunikasi dalam gaya kepemimpinan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa pemimpin yang aktif berkomunikasi dengan pegawainya mampu meningkatkan kedisiplinan kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi yang baik berfungsi sebagai jembatan antara pemimpin dan pegawai, sehingga mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan produktivitas. Di sektor publik, penelitian oleh Prasetyo dan Nugroho (2020) meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adil dan transparan berkontribusi signifikan terhadap disiplin pegawai. Penelitian ini memberikan dasar empiris bahwa keadilan dalam kepemimpinan sangat penting dalam membangun kepercayaan dan kedisiplinan di kalangan pegawai.

Dalam aspek yang lebih luas, penelitian oleh Rahmawati (2022) mengeksplorasi perbedaan disiplin kerja antara pegawai yang dipimpin oleh pemimpin yang otoriter dibandingkan dengan pemimpin yang demokratis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang berada di bawah kepemimpinan demokratis menunjukkan tingkat disiplin yang lebih tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi perilaku pegawai secara signifikan. Selain itu, penelitian oleh Wijayanto (2021) juga menunjukkan pentingnya pengakuan dan penghargaan dalam meningkatkan disiplin pegawai. Dalam studi ini, pegawai yang mendapatkan penghargaan atas kinerja mereka cenderung menunjukkan disiplin yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa penghargaan dapat meningkatkan motivasi dan disiplin individu. Kajian oleh Setiawan (2024) menekankan perlunya penelitian lebih lanjut mengenai penerapan berbagai gaya kepemimpinan dalam aspek lokal. Menurut penelitian Indriani A (2024) berfokus pada gaya kepemimpinan lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan lurah

dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kelurahan Panasakan Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisa tiga (3) indikator menurut Veithzal Rivai Zainal (2014:134) yaitu situasional, kontingensi dan kepribadian perilaku.

Dalam aspek Kelurahan Tlogomas, penting untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan lurah dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai di lingkungan yang spesifik ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur yang ada dan praktik di lapangan.

B. Kerangka Teori

Kerangka teori berperan sebagai landasan konseptual dalam penelitian, yang menjelaskan keterkaitan antar variabel yang diteliti. Sugiyono (2019) menegaskan bahwa kerangka teori membantu peneliti dalam mengenali variabel penelitian beserta relasi di antaranya. Dalam penelitian ini, fokus diarahkan pada gaya kepemimpinan serta disiplin kerja pegawai.

Salah satu teori utama yang digunakan ialah kepemimpinan transformasional. Bass (1985) menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi serta motivasi kepada bawahan untuk mencapai kinerja optimal. Gaya kepemimpinan ini diyakini mampu membangun lingkungan kerja kondusif sehingga meningkatkan kedisiplinan pegawai. Dalam konteks Kantor Kelurahan Tlogomas, gaya kepemimpinan transformasional diharapkan melahirkan iklim kerja positif dengan pemimpin yang berperan sebagai motivator, teladan, serta pengembang potensi bawahan. Hasilnya, pegawai diharapkan lebih disiplin, produktif, serta berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya.

Selain itu, penelitian ini juga merujuk pada Teori Dua Faktor Herzberg (1966) yang membagi motivasi kerja menjadi faktor motivator dan faktor higienis. Faktor motivator, seperti pencapaian, penghargaan, tanggung

jawab, dan kesempatan berkembang, berperan besar dalam mendorong keterlibatan serta komitmen kerja. Sebagai contoh, penghargaan terhadap kinerja pegawai dapat menumbuhkan rasa dihargai sehingga memicu kedisiplinan yang lebih baik. Sebaliknya, faktor higienis meliputi kondisi kerja, kebijakan organisasi, hubungan antarpegawai, serta keamanan kerja tidak meningkatkan kepuasan, tetapi sangat penting untuk mencegah ketidakpuasan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini faktor motivator dipandang lebih menentukan bagi peningkatan disiplin kerja, sementara faktor higienis lebih sebagai penopang kenyamanan kerja.

Kepemimpinan yang efektif dipandang sebagai kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan, serta memotivasi pegawai demi tercapainya tujuan organisasi. Sementara itu, disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran serta kesiapan pegawai untuk mematuhi aturan, norma, dan standar kerja. Kedua aspek ini menjadi fondasi manajemen kepegawaian karena dapat meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja pegawai (Rivai, 2023). Pentingnya kepemimpinan dan disiplin kerja juga ditegaskan dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN serta PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

Komunikasi efektif turut menjadi pilar dalam kerangka teori. Schramm (1954) menekankan bahwa komunikasi yang lancar antara pemimpin dan pegawai memperkuat hubungan kerja serta membangun kepercayaan. Dalam praktiknya, komunikasi memungkinkan penyampaian visi, tujuan, serta harapan secara jelas, sekaligus memberi ruang bagi pegawai untuk menyampaikan masukan. Dengan demikian, komunikasi terbuka mendukung kedisiplinan, keterlibatan, serta rasa dihargai di lingkungan kerja.

Selain transformasional, penelitian ini juga mengkaji kepemimpinan partisipatif. Menurut Vroom dan Yetton (1973), kepemimpinan partisipatif mampu meningkatkan keterlibatan serta komitmen pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja. Relevan pula teori penguatan Skinner (1953) yang menyatakan bahwa perilaku yang diberi penguatan positif akan cenderung diulang. Dengan demikian, pemberian

penghargaan bagi pegawai yang disiplin akan memperbesar peluang munculnya kedisiplinan berkelanjutan.

Azmi et al. (2021) menambahkan bahwa fungsi kepemimpinan mencakup dua dimensi, yakni kemampuan pemimpin dalam mengarahkan tindakan serta tingkat dukungan atau keterlibatan bawahan dalam tugas pokok organisasi. Secara operasional, keduanya melahirkan lima fungsi utama kepemimpinan, yaitu:

1. Instruktif, yakni pemimpin berperan sebagai komunikator yang menetapkan apa, bagaimana, kapan, dan di mana pekerjaan dilaksanakan.
2. Konsultatif, yaitu pemimpin melibatkan komunikasi dua arah sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.
3. Partisipatif, yaitu pemimpin mendorong keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan maupun pelaksanaan tugas.
4. Delegatif, yakni pelimpahan wewenang pengambilan keputusan kepada bawahan.
5. Pengendalian, yaitu kemampuan pemimpin mengatur bawahan secara terarah agar tujuan bersama tercapai, melalui bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Soraya Fahmi (2013) menyebutkan beberapa indikator gaya kepemimpinan, meliputi: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan berkomunikasi, keterampilan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, serta kemampuan mengelola emosi. Indikator ini menjadi tolok ukur efektivitas gaya kepemimpinan seseorang.

Sementara itu, indikator rendahnya disiplin kerja menurut Pardede & Mustam (2020) dapat dilihat dari menurunnya produktivitas, absensi tinggi, kelalaian penyelesaian tugas, pencurian bahan kerja, meningkatnya kecelakaan kerja, serta konflik antarpegawai. Rendahnya disiplin mencerminkan melemahnya efektivitas organisasi.

Lebih lanjut, Fransisca et al. (2021) menguraikan empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Retributif, menekankan hukuman bagi pelanggar aturan.

2. Disiplin Korektif, berfokus pada membantu karyawan memperbaiki perilaku menyimpang.
3. Perspektif Hak Individu, yaitu melindungi hak dasar karyawan dalam penerapan disiplin.
4. Perspektif Utilitarian, menekankan penerapan disiplin hanya bila manfaatnya melebihi dampak negatif.

Dengan demikian, kerangka teori ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi, serta penerapan disiplin yang tepat merupakan faktor penting dalam membentuk kedisiplinan kerja pegawai, khususnya dalam konteks Kelurahan Tlogomas.

