

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengarahkan hubungan karyawan dengan fungsi pekerjaan untuk memaksimalkan efektivitas dan efisiensi dalam memperoleh haluan organisasi, pegawai, dan asosiasi (Syafitri, et al, 2023). Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi-fungsi organisasi dan tujuan serta kegiatan organisasi merupakan kontribusi dari sumber daya manusia yang digunakan secara efektif dan adil, sehingga sumber daya manusia harus dijadikan investasi yang vital untuk kepentingan organisasi, individu organisasi dan masyarakat (Silaen, et al, 2022). Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Olbata et al, 2021).

#### **2.2 Produktivitas Kerja**

##### **2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Riana, Safitri, dan Herman (2022) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Zaher dan Luturlean (2023) menyatakan bahwa produktivitas merupakan sikap mental dengan pandangan bahwa nilai kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Dalam sebuah organisasi, karyawan dapat dikatakan produktif apabila berhasil mencapai maupun melebihi target yang telah ditetapkan. Lampa, et al (2021) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana

baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan sesuatu yang dapat membuat para karyawannya meningkatkan produktivitas kerja dengan tujuan agar perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien sehingga dapat mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditargetkan sebelumnya.

Andreas, et al (2020) menyatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan sebenarnya. Maliah dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja bisa juga diartikan sebagai kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Butarbutar, et al (2018) produktivitas kerja adalah merupakan proses dalam mengupayakan sumber daya secara efisien guna memproduksi output yang dihasilkan

### **2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Andreas, et al (2020) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan karyawan dalam menerjemahkan kebijakankebijakan teknis, taktis, dan strategis ke dalam suatu bentuk yang lebih aplikatif untuk mencapai tujuan (purpose) sebagai landasan yang menentukan arah yang hendak dituju oleh perusahaan.
2. Manajemen personalia harus mampu merumuskan dan menyediakan kerangka kerja dalam membuat keputusan serta menyediakan sumber data pendorong dalam bentuk motivasi kerja.
3. Dorongan atau motivasi kerja dari manajer. Hal itu untuk memaksimalkan produktivitas. Perusahaan perlu memperhatikan

karyawannya untuk dapat menjaga keseimbangan motivasinya agar produktivitasnya dapat meningkat dan tidak mengalami penurunan.

4. perlakuan yang sama antara karyawan yang satu dengan yang lain. Mereka perlu dipersamakan pandangannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini diperlukan apabila perusahaan menghendaki karyawan bekerja dalam team atau kelompok.

### **2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja**

Riana, Safitri, dan Herman (2022) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja, yaitu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi outpu

## **2.3 Gaya Kepemimpinan Kharismatik**

### **2.3.1 Pngaertian Gaya Kepemimpinan Kharismatik**

Zahrah dan Anita (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan karismatik adalah sebuah kemampuan untuk mempengaruhi pemikiran, tingkah laku serta perasaan orang lain karena memiliki sebuah

kemampuan khusus atau talenta. Dikarenakan pemimpin memiliki sifat-sifat kepribadian yang mengagumkan serta berwibawa sehingga dapat menimbulkan karakter-karakter positif kepada pada karyawan maka pemimpin dipandang istimewa serta juga mempengaruhi kekarismatikan suatu gaya kepemimpinan, dengan wibawa dan juga pesona yang dimiliki, maka Pemimpin karismatik dapat mengendalikan bawahannya dengan mudah. Lase, et al (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan karismatik yakni adanya sifat atau gaya kepemimpinan karismatik memiliki pengaruh nilai-nilai besar terhadap anggotanya sehingga nilai-nilai tersebut diterapkan oleh para anggotanya. Farida dan Fauzi (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan karismatik yaitu karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi

Zaher dan Luturlean (2023) dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan karismatik yang diterapkan oleh seorang pemimpin mampu membuat karyawan bertahan dan memengaruhi karyawan dalam produktivitas kerjanya. Olayisade dan Awolusi (2021) Pemimpin karismatik menggunakan kepribadian unik dan gaya komunikasi mereka untuk menginspirasi dan memenangkan kekaguman para pengikutnya; hal ini menghasilkan komitmen tingkat tinggi terhadap tujuan pemimpin dan peningkatan produktivitas karyawan. Kepemimpinan karismatik dapat menghasilkan perubahan organisasi yang signifikan utamanya pada pengikutnya, dengan menciptakan perubahan pada tujuan, nilai, kepercayaan dan aspirasi mereka sehingga produktivitas kerja dapat tercapai (Butarbutar et al, 2018).

### **2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kharismatik**

Syafitri, et al. (2023) menyatakan bahwa terdapat enam aspek yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan karismatik adalah, sebagai berikut:

1. Gerakan mata dan mulut (Visi dan Artikulasi), yaitu visi kepemimpinan karismatik berfungsi sebagai tujuan ideal untuk masa depan dan dapat dimanfaatkan untuk memperjelas atau menjelaskan tujuan yang dikomunikasikan kepada bawahan.
2. Risiko Pribadi adalah seorang leader bersedia mengorbankan dirinya dan menerima risiko pribadi yang significant untuk mewujudkan suatu tujuan
3. Kepekaan Lingkungan, yaitu pemimpin yang dapat meramalkan perubahan dengan menghitung kebutuhan lingkungan dan sumber daya mereka secara realistis.
4. Kepekaan kepada anggota. pemimpin yang mampu menerima orang lain dan memiliki kebutuhan dan emosi mereka.
5. Perilaku Abnormal, yaitu pemimpin yang menggunakan rutinitas baru dan tidak sesuai untuk menghasilkan transformasi yang lebih baik.
6. *Efficacy*, yaitu pemimpin menggunakan semua keahliannya dan lebih proaktif dalam menemukan solusi atas suatu masalah untuk mencapai suatu tujuan

### **2.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Kharismatik**

Zahrah dan Anita (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur gaya kepemimpinan kharismatik adalah, sebagai berikut:

1. Daya tarik inspirasi, mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan
2. Keberanian, yaitu memiliki keberanian untuk mengambil tindakan yang sulit dan ketegasan dalam mencapai tujuan perusahaan

3. Keyakinan, yaitu mampu meyakinkan karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan

## **2.4 Insentif**

### **2.4.1 Pengertian Insentif**

Maliah dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi. Rauuf, et al (2022) menyatakan bahwa insentif adalah kompensasi ekstra yang diberikan kepada pekerja tertentu yang memiliki prestasi lebih dibandingkan dengan yang lainnya. Insentif adalah strategi untuk memberikan inspirasi kepada orang-orang yang bekerja lebih keras dan bersungguh-sungguh. Andreas, et al (2020) menyatakan bahwa insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada prestasi karyawan.

Sugiarto Dan Ramadhan (2021) menyatakan bahwa insentif juga dapat dikatakan sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan optimal, yang dimaksudkan pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Olbata, et al (2021) menyatakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Daniel (2019) mendefinisikan insentif sebagai imbalan variabel yang diberikan menurut variasi pencapaian hasil tertentu. Hal ini juga disebut sebagai stimulus untuk melakukan tindakan yang lebih besar. Mereka mungkin digunakan untuk mendorong tindakan atau upaya yang lebih besar.

Lampa, et al (2021) menyatakan bahwa insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sebagaimana diketahui dalam pemberian insentif yakni seberapa besar hasil produktivitas yang telah dilakukan atau semakin rajin karyawan tersebut maka insentif pun semakin tinggi, hal ini dibuat agar bisa menimbulkan semangat kerja karyawan di perusahaan tersebut. Tetapi kadang kala insentif diberikan belum sesuai dari apa yang di harapkan oleh karyawan

#### **2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Insentif**

Rauuf, et al (2022) menyatakan bahwa, ada faktor-faktor yang mempengaruhi insentif ada dua jenis, yaitu

1. Insentif material yaitu gaji ekstra yang dapat dihargai dengan uang tunai yang diberikan untuk meningkatkan kegembiraan kerja
2. Insentif bukan material adalah bayaran ekstra yang tidak dikasihkan dalam bentuk uang, antara lain: pemberian penghargaan, (kemajuan atau jabatan), banyak kewajiban (resmi atau santai), dan penataan perangkat kerja khusus di lingkungan kerja.

#### **2.4.3 Indikator Insentif**

Maliah dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur insentif adalah, sebagai berikut:

1. Kesesuaian kinerja sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan.
2. Lama kerja, yaitu besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan.

Cara perhitungannya bisa menggunakan jam, hari, minggu, ataupun bulan.

3. Senioritas, yaitu sistem insentif ini berdasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan.
4. Kebutuhan, yaitu cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan, berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan
5. Keadilan dan kelayakan yaitu dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata pandang bulu, tetap harus terkait dengan adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan output, sedangkan kelayakan, yaitu setelah keadilan maka insentif juga harus dilihat berdasarkan kelayakannya. Layak pengertiannya jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama.
6. Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi



## 2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan minat beli, sebagai berikut:

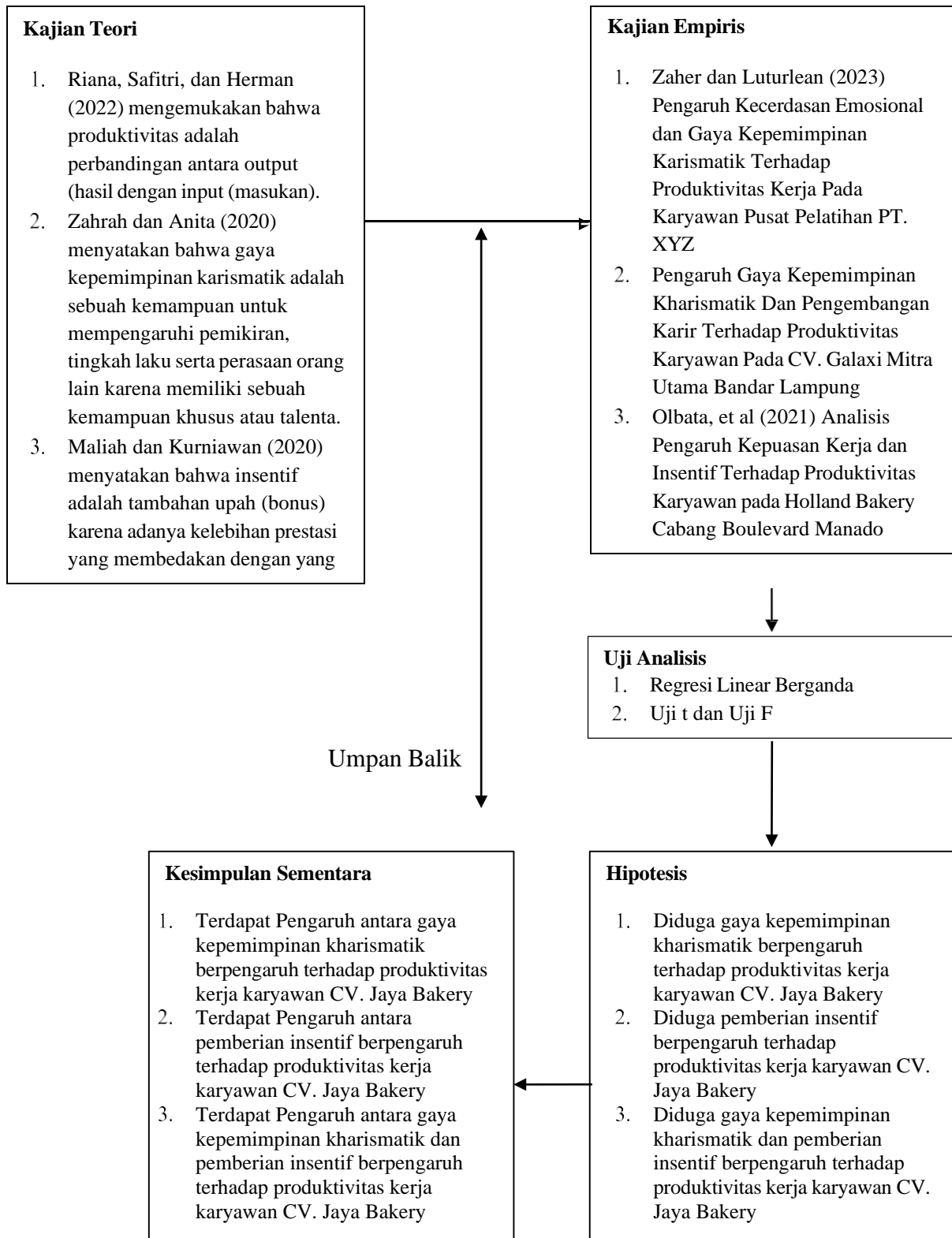
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontibusi Penelitian
1	Zaher dan Luturlean (2023)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ	Kesimpulan dari studi ini, kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ	Perbedaan pada variabel yang digunakan dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan
2	Syndi (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik dan pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung	Perbedaan pada variabel yang digunakan dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan
	Sugiarto Dan Ramadhan (2021)	Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara	Pemberian insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Infomedia Nusantara Medan	Perbedaan pada variabel yang digunakan dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan
3	Olbata, et al (2021)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan pada Holland Bakery Cabang Boulevard Manado	Kepuasan kerja dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Holland Bakery Cabang Boulevard Manado.	Perbedaan pada variabel yang digunakan dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontibusi Penelitian
4	Olayisade dan Awolusi (2021)	<i>The Effect of Leadership Styles on Employee's Productivity in the Nigerian Oil and Gas Industry</i>	<i>The results of the descriptive and regression analysis indicate that the autocratic leadership style is the most predominant leadership style in the Nigerian Oil and Gas followed by laissez-faire, bureaucratic, transactional, democratic and charismatic leadership styles</i>	Perbedaan pada variabel yang digunakan dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan
5	Daniel (2019)	<i>Effects of incentives on employees productivity.</i>	<i>The findings of this study revealed that there was a positive relationship between incentives and productivity.</i>	Perbedaan pada variabel yang digunakan dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan
6	Yohanson, Hakim Dan Sari (2021)	Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja (Kasus Karyawan Produksi PT.KMALampung)	Hasil pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Konverta Mitra Abadi Lampung	Perbedaan pada variabel yang digunakan dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan

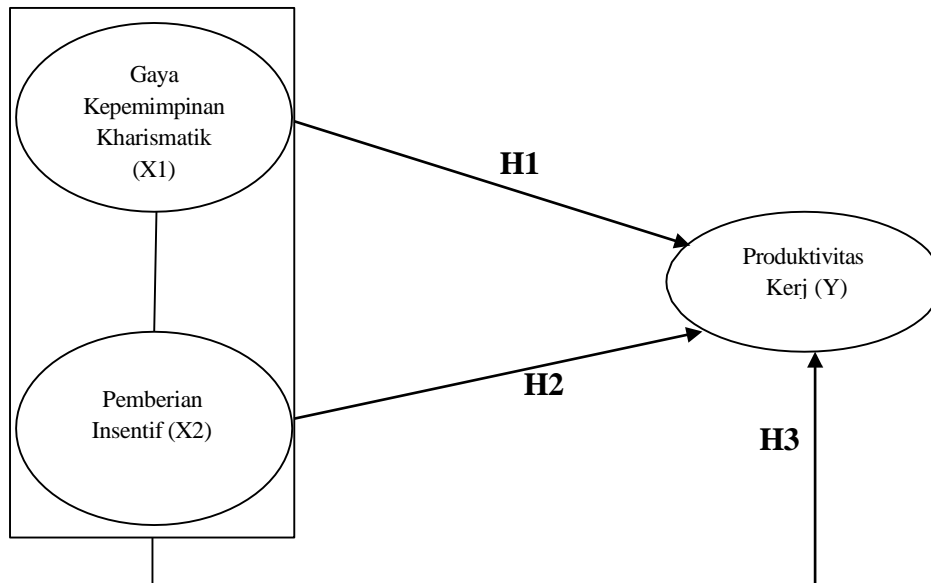
Sumber; Data diolah, 2023

## 2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## 2.7 Kerangka Penelitian



**Gambar 2.2 Kerangka Penelitian**

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa:

### 2.8.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Produktivitas Kerja

Kepemimpinan karismatik dapat menghasilkan perubahan organisasi yang signifikan utamanya pada pengikutnya, dengan menciptakan perubahan pada tujuan, nilai, kepercayaan dan aspirasi mereka sehingga produktivitas kerja dapat tercapai (Butarbutar et al, 2018). Zahrah dan Anita (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan karismatik adalah sebuah kemampuan untuk mempengaruhi pemikiran, tingkah laku serta perasaan orang lain karena memiliki sebuah kemampuan khusus atau talenta. Dikarenakan pemimpin memiliki sifat-sifat kepribadian yang mengagumkan serta berwibawa sehingga dapat menimbulkan karakter-karakter positif kepada pada karyawan maka pemimpin dipandang istimewa serta juga mempengaruhi

kekarismatikan suatu gaya kepemimpinan, dengan wibawa dan juga pesona yang dimiliki, maka Pemimpin karismatik dapat mengendalikan bawahannya dengan mudah. Penelitian yang dilakukan oleh Zaher dan Luturlean (2023), Syndi (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh terhadap produktivitas kerja, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

**Ho: Gaya Kepemimpinan Kharismatik Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Jaya Bakery**

**Ha: Gaya Kepemimpinan Kharismatik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Jaya Bakery**

### **2.8.2 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja**

Insentif sebagai imbalan yang diberikan menurut variasi pencapaian hasil tertentu. Hal ini juga disebut sebagai stimulus untuk melakukan tindakan yang lebih besar. Mereka mungkin digunakan untuk mendorong tindakan atau upaya yang lebih besar (Daniel, 2019). Maliah dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto Dan Ramadhan (2021), Olbata, et al (2021) menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

**Ho: Pemberian Insentif Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Jaya Bakery**

**Ha: Pemberian Insentif Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Jaya Bakery**

### **2.8.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja**

Riana, Safitri, dan Herman (2022) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan)). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Zaher dan Luturlean (2023) dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan karismatik yang diterapkan oleh seorang pemimpin mampu membuat karyawan bertahan dan memengaruhi karyawan dalam produktivitas kerjanya. Rauuf, et al (2022) menyatakan bahwa insentif adalah kompensasi ekstra yang diberikan kepada pekerja tertentu yang memiliki prestasi lebih dibandingkan dengan yang lainnya. Insentif adalah strategi untuk memberikan inspirasi kepada orang-orang yang bekerja lebih keras dan bersungguh-sungguh. Penelitian yang dilakukan oleh Olayisade dan Awolusi (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Daniel (2019) menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

**Ho: Gaya Kepemimpinan Kharismatik Dan Pemberian Insentif Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Jaya Bakery**

**Ha: Gaya Kepemimpinan Kharismatik Dan Pemberian Insentif Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Jaya Bakery**

