

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seseorang menjadi seorang pemimpin.

1. Teori Sifat

Menurut Michael Tomy (2017, p. 26) teori ini penekanannya lebih pada sifat-sifat umum yang dimiliki pemimpin yang dibawa sejak lahir. Menurut teori ini, hanya individu yang memiliki sifat-sifat tertentu yang bisa menjadi pemimpin. Menurut Darf dalam Michael (2017, p. 26) ada tiga sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu kepercayaan diri, kejujuran, dan integritas.

2. Teori Perilaku

Menurut Michael Tomy (2017, p. 26) teori ini lebih berfokus pada tindakan yang dilakukan pemimpin daripada memperhatikan atribut yang melekat pada diri seorang pemimpin. Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok.

3. Teori Situasional

Teori ini mengatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin berbeda-beda, tergantung dari situasi yang sedang dihadapi. Hersey dan Blanchart dalam Michael Tomy (2017, p. 27) mengatakan bawahan memiliki tingkat kesiapan dan kematangan yang berbeda, sehingga pemimpin harus menyesuaikan Gaya Kepemimpinannya agar sesuai dengan situasi kesiapan dan kematangan bawahan.

4. Teori Jalan-Tujuan

Menurut Fred Fiedler dalam Michael (2017, p. 27) nilai strategis dan keefektifan seorang pemimpin didasarkan pada kemampuannya dalam menimbulkan kepuasan dan motivasi anggotanya dengan penerapan

hadiah. Tugas pemimpin dalam teori ini adalah bagaimana bawahan bisa mendapatkan hadiah atas kinerjanya dan bagaimana seorang pemimpin menjelaskan dan mempermudah jalan menuju hadiah tersebut.

5. Teori Kharismatik

Menurut Michael Tomy (2017, p. 29) bahwa seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai karisma (pengaruh) yang besar. Pemimpin yang bertipe kharismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar. Konsep kepemimpinan kharismatik ini banyak bersumber dari ajaran agama dan sejarah Yunani Kuno.

2.1.2 Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses pelaksanaan tugas pemimpin, mengalir dari atas ke bawah, yang berfungsi untuk mendisiplinkan, kegiatan para karyawan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Stogdi dalam M.Sobry (2017, p. 15) bahwa kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pikirnya. Menurut Indriyo Gitosudarmo dalam Danang Sunyoto (2015, p. 30) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dengan demikian kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, sehingga dalam hal ini para manajer harus merencanakan dan mengorganisasikan serta mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan.

2.1.3 Keterampilan Pemimpin

Menurut Keith Davis dan John W. Newstorm dalam Danang Sunyoto (2015, p. 35), terdapat 3 keterampilan seorang pemimpin, yaitu :

1. Keterampilan Teknis

Keterampilan ini mengacu pada pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam salah satu jenis proses atau teknik. Keterampilan ini merupakan ciri yang menonjol dari prestasi kerja pada tingkat operasional.

2. Keterampilan Manusiawi

Keterampilan manusiawi adalah kemampuan bekerja secara efektif dengan orang-orang dan membina kinerja tim. Setiap pemimpin pada semua tingkat organisasi memerlukan keterampilan manusiawi yang efektif yang merupakan bagian penting dari perilaku pemimpin.

3. Keterampilan konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan untuk berpikir dalam kaitannya dengan model, kerangka, dan hubungan yang luas seperti rencana jangka panjang. Keterampilan konseptual berurusan dengan gagasan, sedangkan keterampilan manusiawi berfokus pada orang dan keterampilan teknis tertuju pada sebuah benda.

2.1.4 Sifat Kepemimpinan

Menurut Edwin Ghiselli dalam Danang Sunyoto (2015, p. 36), sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah :

1. Kemampuan sebagai kedudukannya sebagai pengawas dan melaksanakan fungsi-fungsi dasar manajemen
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan yang mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses
3. Kecerdasan yang mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir
4. Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah dengan cakap dan tepat
5. Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah
6. Inisiatif atau kemampuan bertindak dalam kegiatan menemukan inovasi yang baru

2.1.5 Variabel Kepemimpinan

Variabel kepemimpinan menurut Chapman dalam Danang Sunyoto (2015, p. 31) adalah :

1. Cara berkomunikasi

Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar. Jika seorang pemimpin dalam mentransfer informasi sulit dipahami oleh para bawahan, maka akan menimbulkan permasalahan. Sebab disatu sisi seorang atasan ingin program kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan tercapai, namun disisi lain karyawan atau bawahan merasa kesulitan harus bekerja yang bagaimana untuk melaksanakan tugas dari atasan.

2. Pemberian motivasi

Seorang pemimpin selain mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi yang baik dan lancar, tentu harus memberikan dorongan dan motivasi kepada bawahannya, baik motivasi finansial atau non finansial. Hal ini dapat menciptakan prestasi dan suasana kondusif bagi keberhasilan usaha, dimana bawahan atau karyawan akan merasa diperhatikan oleh pemimpinnya.

3. Pengambilan Keputusan

Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan aturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja yang lebih baik lagi. Dengan demikian keputusan yang telah diambil tersebut berlaku efektif dalam menanamkan rasa percaya diri para karyawan.

2.1.6 Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Sobry (2017, p. 27) kepemimpinan transaksional terjadi ketika satu orang mengambil inisiatif untuk mengadakan kontak dengan orang lain dengan tujuan untuk melakukan pertukaran barang atau hal-hal yang dianggap penting. Pertukaran itu bisa bersifat ekonomis, politik, atau psikologis. Kepemimpinan ini berdasarkan pada transaksi atau pertukaran antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin memberikan imbalan atau

penghargaan tertentu kepada bawahan jika bawahan mampu memenuhi harapan pemimpin. Di sisi lain, bawahan berupaya memenuhi harapan pemimpin untuk memperoleh imbalan atau penghargaan. Menurut Suwatno dalam Lidya Rorimpandey (2013, p. 120) pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi karyawan dan pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika bawahan gagal mencapai tujuan. Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya Kepemimpinan Transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya.

2.1.7 Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional

Terdapat 3 indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional menurut Yuki dalam Burns (2013, p. 122) :

1. Imbalan Kontingen, indikator ini dimaksudkan bahwa bawahan memperoleh pengarahan dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target yang harus dicapai. Dan bawahan akan menerima imbalan dari pemimpin sesuai dengan kemampuan dalam memenuhi prosedur tugas yang ditentukan.
2. Manajemen eksepsi aktif, indikator ini menjelaskan tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan proses pelaksanaan tugas terhadap bawahannya secara langsung yang bertujuan untuk mengantisipasi dan meminimalkan tingkat kesalahan yang timbul selama proses bekerja.
3. Passive avoidant, pemimpin akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahan apabila terjadi kesalahan dalam proses pekerjaan. Namun apabila proses pekerjaan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan standar, maka pemimpin transaksional tidak memberikan evaluasi kepada bawahan.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Coulter (2014, p. 51) Budaya Organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Burns (2013, p. 213) Budaya Organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi Budaya Organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga pengaruh pada pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin yang baik dapat memperbaiki kinerja ekonomi, tetapi sebaliknya pemimpin yang jelek tidak mungkin melakukannya. Pemimpin yang baik meningkatkan atau mendorong perbedaan kombinasi nilai-nilai, meliputi baik altruisme (sifat yang mementingkan kepentingan orang lain) maupun pertimbangan yang mendalam dalam mengambil keputusan. Pemimpin yang jelek meningkatkan atau mendorong suatu kombinasi *selfishness* (sifat yang mementingkan kepentingan diri sendiri) dan spontanitas.

Menurut Davis dalam Moeliono (2014, p. 193), Budaya Organisasi adalah sebagai pola yang terdiri atas kepercayaan dan nilai-nilai yang memberi arti bagi anggota suatu perusahaan, serta aturan-aturan bagi anggota untuk berperilaku. Setiap perusahaan memiliki makna sendiri-sendiri terhadap kata budaya itu sendiri, meliputi: identitas, ideologi, etos, budaya, pola, eksistensi, aturan, pusat kepentingan, filosofi, tujuan, *spirit*, sumber informasi, gaya, visi, dan cara.

2.2.2 Tipe Budaya Organisasi

Menurut Frank Hartle dalam Sunyoto (2015, p. 45) membagi tipe tipe Budaya Organisasi sebagai berikut.

1. Process work culture

Tipe ini menekankan fokus pelanggan pada reliabilitas sebagai syarat utama.

Ukuran yang dipakai untuk menilai adalah :

- a. Keterampilan khusus yang berhubungan dengan proses
- b. Tingkatan dalam team player
- c. Kompetensi
- d. Keterampilan
- e. Hasil
- f. Fleksibilitas respon dalam pekerjaannya
- g. Kontribusi dalam memperbaiki proses

2. Network work culture

Tipe ini menekankan pada fleksibilitas dan pelanggan. Tipe ini berorientasi pada tujuan dan dapat menyesuaikan diri dengan organisasi. Ukuran yang dapat dipakai untuk menilai adalah :

- a. Seberapa jauh orang memberikan kontribusi untuk memperkenalkan gagasan atau metode baru
- b. Memberikan rasa percaya diri
- c. Keterampilan dalam bekerja secara tim

2.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Budaya Organisasi yang kuat menjadi mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan. Seperti yang di kemukakan oleh Robbins dan Coulter (2014, p. 59) melalui beberapa indikator seperti:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dalam pekerjaannya dan bertanggung jawab atas resiko apa yang akan diambil.
2. Perhatian terhadap hal yang detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang terinci/detail.

3. Keagresifan, seberapa jauh karyawan agresif dan dapat bersaing dan diandalkan dalam pekerjaannya.
4. Orientasi hasil, yaitu seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil dan kerjasama satu sama lainnya.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, maka dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun,, dikatakan tidak sukses. Menurut Wibowo (2015, p. 93) Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan.

Menurut Danang (2015, p. 37) Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Jadi berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja adalah ukuran yang mempertimbangkan antara masukan dan keluaran yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

2.3.2 Faktor Produktivitas Kerja

Produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin. Maka produktivitas harus ditingkatkan dengan berbagai faktor sebagai berikut menurut Danang (2015, p. 37) :

1. Kemampuan

Yaitu kecakapan yang dimiliki oleh seseorang baik dari pengetahuan yang didapat, atau keterampilan yang dimilikinya.

2. Situasi dan keadaan lingkungan

Faktor ini biasanya menyangkut fasilitas atau keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan baik dan tenang.

3. Motivasi

Setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas. Dimana motivasi adalah unsur pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu.

4. Upah

Upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan maka akan dapat menyebabkan Produktivitas Kerja karyawan menurun.

5. Tingkat pendidikan

Latar belakang pendidikan dan pelatihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi Produktivitas Kerja, dimana hal ini merupakan suatu investasi di bidang sumber daya manusia. Dan tingkat pendidikan harus selalu ditingkatkan, baik melalui jalur pendidikan formal atau informal

2.3.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran merupakan bagian dari integral proses manajemen produktivitas. Status produktivitas sebagai isu strategis bagi organisasi menganjurkan bahwa monitoring merupakan hal yang penting. Menurut Wibowo (2015, p. 110) terdapat 4 pengukuran produktivitas :

1. Membangun kepedulian

Sistem pengukuran yang sangat kelihatan dan sering disesuaikan membantu menjaga fokus organisasi dan mengkomunikasikan minat dan kepentingan manajemen tentang produktivitas.

2. Mengukur masalah dan peluang

Ukuran produktivitas memfasilitasi identifikasi dari bidang dimana perhatian manajemen diperlukan. Kondisi produktivitas mendarat atau menurun hanya dapat dipastikan melalui suatu ukuran.

3. Mengusahakan mekanisme umpan balik

Tanpa umpan balik, organisasi atau perusahaan tidak dapat belajar dan memperbaiki. Dengan umpan balik pekerja dapat menikmati perasaan penyelesaian, dapat belajar dari keberhasilan dan dapat dimotivasi untuk mengatasi masa ketidakcukupan kinerja.

4. Memfasilitasi integrasi

Pengukuran produktivitas juga harus diintegrasikan ke dalam sistem penganggaran dan perencanaan organisasi

2.3.4 Indikator Produktivitas

Menurut Tohardi dalam Wibowo (2016, p. 100) indikator Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja, adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan
2. Kualitas kerja, standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk atau jasa yang dihasilkan karyawan yang merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan perusahaan
3. Ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang ditentukan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

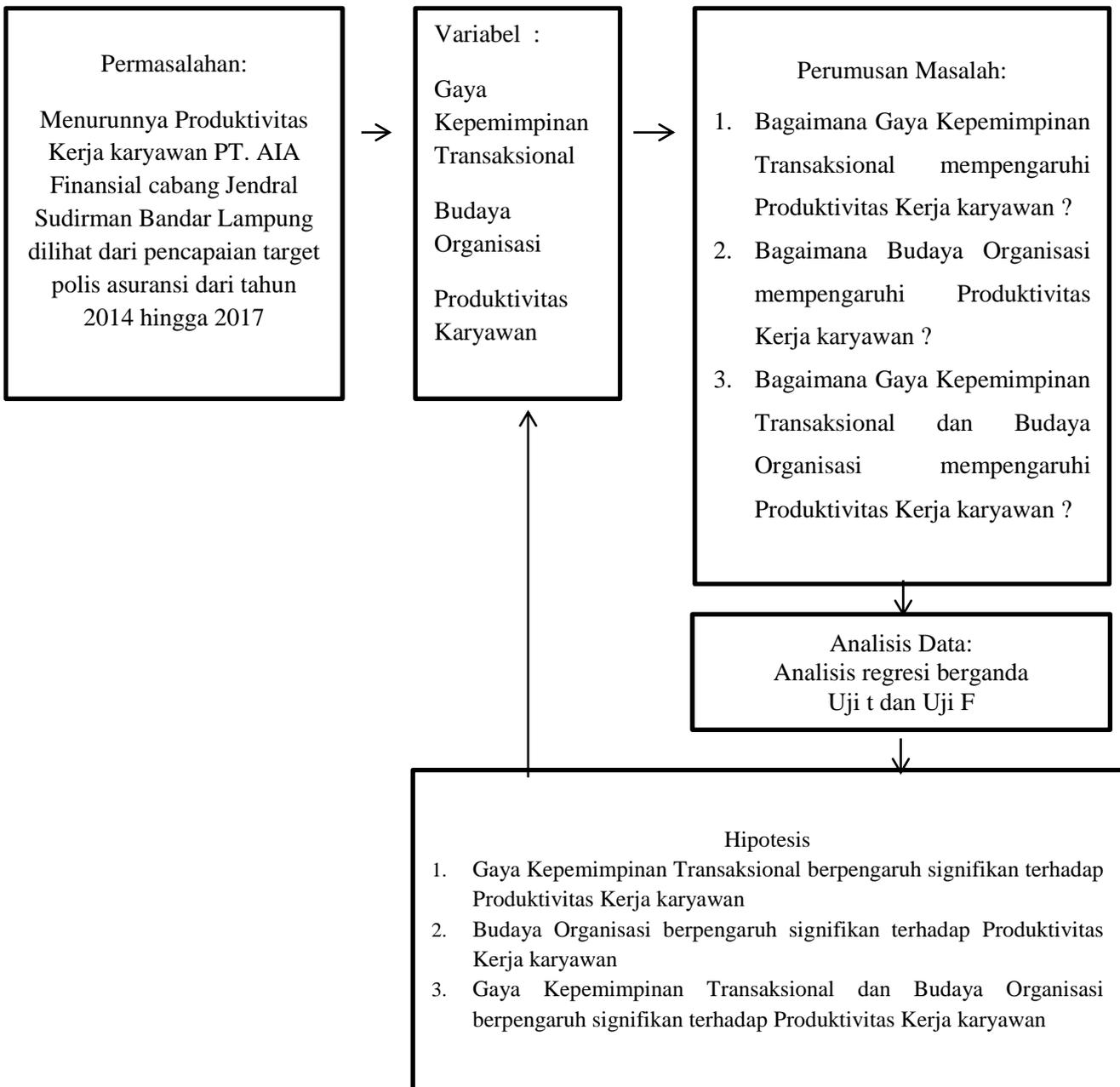
No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Hasil
1	Michael (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. FIF Grup Manado	Variabel bebas: kepemimpinan transaksional dan Budaya Organisasi Variabel terikat : Produktivitas	Kepemimpinan transaksional dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas
2	Cindy (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi terhadap Produktivitas PT. Ilwi Abadi Surabaya	Variabel bebas: pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan motivasi Variabel terikat : Produktivitas	Kepemimpinan transaksional dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas
3	Suwatno (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Makmur Kendal Jawa Tengah	Variabel bebas : Gaya Kepemimpinan Variabel terikat : produktivitas	Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas
4	Nico (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan divisi Logistik PT. POS Indonesia (persero) II Bandung	Variabel bebas : Gaya Kepemimpinan Transaksional dan lingkungan kerja Variabel terikat : produktivitas	Kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas

Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah jenis penelitian yang menggunakan jenis metode asosiatif, pengambilan data dan penyebaran kuesioner teknik pengambilan sampel dengan teknik *sampling purposive*, serta

waktu dan tempat penelitian di PT. AIA Finansial cabang Jendral Sudirman Bandar Lampung.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berikut disajikan kerangka pikir yang dapat dilihat pada gambar



2.6 Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sobry dalam Michael (2017, p. 27) kepemimpinan transaksional terjadi ketika satu orang mengambil inisiatif untuk mengadakan kontak dengan orang lain dengan tujuan untuk melakukan pertukaran barang atau hal-hal yang dianggap penting. Pertukaran itu bisa bersifat ekonomis, politik, atau psikologis. Kepemimpinan ini berdasarkan pada transaksi atau pertukaran antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.

Pemimpin transaksional menggunakan penghargaan kontingensi untuk memandu dan meningkatkan produktivitas karyawan agar mereka dapat mencapai target sasaran yang telah ditetapkan dengan imbalan pemimpin sesuai dengan kemampuan dalam memenuhi prosedur tugas yang ditentukan. Hal ini sesuai dengan teori Kepemimpinan Jalan-Tujuan yang menyatakan bahwa seorang pemimpin dalam menimbulkan kepuasan karyawannya dengan penerapan hadiah atau penghargaan. Dimana bawahan bisa mendapatkan hadiah atau penghargaan atas kerjanya di perusahaan yang sesuai dengan kemauan pemimpinnya Fread Fidler (2017, p. 27)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tryvanie (2017) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Michael (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pada Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional dapat

mempengaruhi Produktivitas Kerja setiap karyawannya, maka dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. AIA Finansial cabang Jendral Sudirman Bandar Lampung

2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Cindy (2016, p. 213) Budaya Organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi Budaya Organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mengaruh pada pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Bagi perusahaan Budaya Organisasi terdiri atas kepercayaan dan nilai-nilai yang memberikan arti bagi anggota perusahaan tersebut. Budaya Organisasi mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya Budaya Organisasi yang telah tertanam pada jiwa karyawan tentunya akan membuat karyawan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditentukan dan dapat meningkatkan produktivitas serta dapat mencapai tujuan perusahaan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Michael (2017) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh pada Produktivitas Kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Slamet Jauhari (2016) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi dapat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja setiap

karyawannya, maka dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H₂ : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. AIA Finansial cabang Jendral Sudirman Bandar Lampung

2.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Wibowo (2015, p. 93) Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, maka dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak sukses.

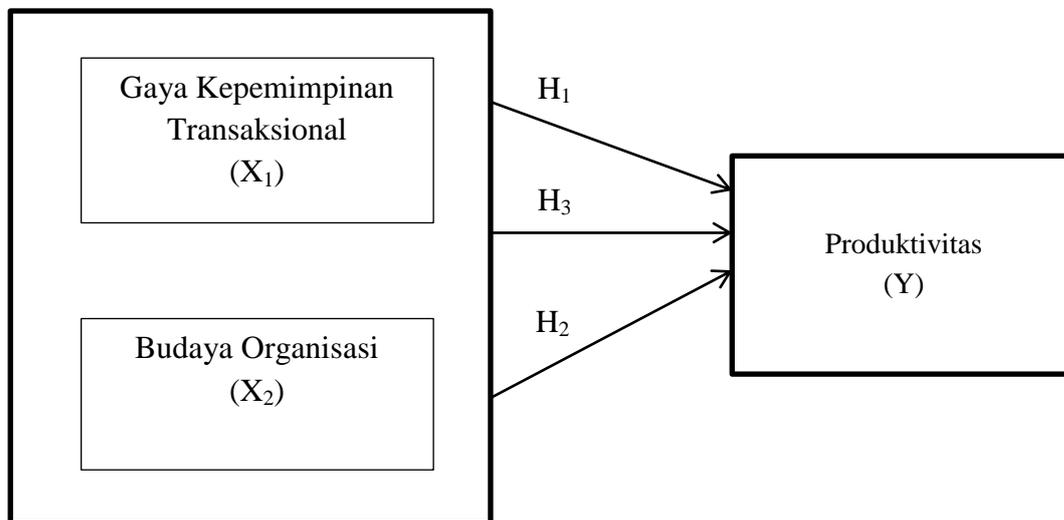
Karyawan yang produktivitasnya tinggi tentu terdapat peranan seorang pemimpin yang selalu memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal yang melibatkan hubungan pertukaran, serta Budaya Organisasi yang telah tertanam dan di implementasikan dalam kehidupan sehari-hari karyawan di perusahaan., sehingga penurunan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan akan diminimalisir.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Michael (2017) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Risna (2018) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan Budaya Organisasi berpengaruh

terhadap Produktivitas Kerja, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H₃ : Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. AIA Finansial cabang Jendral Sudirman Bandar Lampung

2.7 Model Penelitian



Keterangan

H₁: Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan

H₂ : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan

H₃ : Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan