

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Outsourcing*

Ismail (2020) menyatakan bahwa *outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Octarini, Sihite, dan Supriyadi (2021). menyatakan bahwa *outsourcing* pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. Rahayu dan Onida (2020) menyatakan bahwa Karyawan *outsourcing* adalah karyawan yang bekerja pada satu perusahaan di mana kemudian karyawan tersebut disalurkan ke perusahaan pihak ketiga sebagai perusahaan pengguna.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Mawarni (2019) menyatakan bahwa produktivitas adalah hasil kerja input dan output karyawan yang kemudian dibandingkan. Seorang pekerja yang hasilnya kerjanya tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya ikut naik. Karyawan dapat dikatakan produktif jika menghasilkan output (barang dan jasa) sesuai dengan target dengan jangka waktu yang efektif dan efisien. Rusby (2021, P199) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah capaian hasil dari segenap potensi karyawan dengan mendayagunakan sumber daya yang

dimilikinya dihubungkan dengan waktu, kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugas yang dijalankan. Adriyanto dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Wahyudi dan Laily (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Eka dan Wibowo (2021) menyatakan produktivitas kerja merupakan kemampuan setiap orang, sistem atau suatu perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diinginkan dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan juga efisien. Basit, Sari dan Wahyu (2019) menyatakan bahwa produktivitas merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan mungkin maksimal,

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Maliah dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa, ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan pegawai yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya.
2. Keterampilan makin terampil kerja, makin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga berkerja menjadi proposional.
3. Disiplin pegawai yang disiplin, mudah ditertibkan dan berkerja serius.

4. Sikap mental dan etika kerja karena pegawai bersikap mental dan beretika kerja, umumnya mempunyai tanggung jawab dan berkerja bersungguh-sungguh pada tugas yang diberikan.
5. Motivasi pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja.
6. Gizi dan kesehatan gizi dan kesehatan sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu segar dalam berkerja.
7. Tingkat penghasilan. Pegawai berkerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi diri dan keluarganya secara layak.
8. Jaminan sosial merupakan suatu yang dapat menambah pendapatan pegawai beserta keluarga
9. Lingkungan dan iklim kerja lingkungan kerja/iklim kerja cukup berperan agar pegawai berkerja tenang dan aman tanpa gangguan dalam berkerja.
10. Hubungan industrial dan pancasila hubungan kerja sangat manusiawi dalam perlakuan pegawai dapat lebih menjamin ketenagakerjaan.
11. Teknologi makin proposional dan terampil pegawai, makin cepat proses kerja.
12. Sarana produksi sarana produksi sangat penting untuk berkerja dengan sempurna.
13. Manajemen baik buruknya manajemen dalam organisasi sangat menentukan betah tidaknya/tenang tidaknya pegawai berkerja.
14. Kesempatan berprestasi pegawai perlu diberi kesempatan berprestasi dalam rangka pengembangan pegawai.
15. *Knowledge Sharing*, berbagi pengaetahuan diantara rekan kerja

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Mawarni (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut,

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin
4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
5. Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

2.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Setiarlan dan Ahmadun (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Sosok seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam rangka mendorong karyawannya agar mampu meningkatkan kualitas perusahaan terutama melalui motivasi dan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hasnawati, Sapiri dan Ruslan (2020, p17) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Rina (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yaitu suatu bentuk kepemimpinan yang lebih mengedepankan proses pelayanan

terhadap nilai-nilai para pengikut untuk tujuan organisasional yang lebih tinggi. Astari (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses di mana pimpinan dan para bawahannya untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

Kurniawan dan Hamdan (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional bertujuan untuk melakukan perubahan. Pemimpin transformasional merupakan seorang pemimpin yang menstimulasi dan memberikan inspirasi kepada para pengikutnya agar tercapainya hasil yang luar biasa. Astuti dan Harsono (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mencerminkan aktivitas atau proses saat pemimpin dan bawahan saling atau resiprokal mengembangkan derajat moralitas dan motivasi yang tinggi. Eka dan Wibowo (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional ini dianggap mampu memberikan stimulus terbentuknya produktivitas dalam suatu organisasi atau perusahaan

2.3.2 Faktor Yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Astuti dan Harsono (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional adalah, sebagai berikut:

1. *Idealized influence-charisma*, yaitu memberi sudut pandang serta kesadaran akan visi dan misi perusahaan, membangkitkan rasa kebanggaan yang tinggi, serta menumbuhkan sifat dan sikap hormat dan kepercayaan pada para karyawan.
2. *Inspirational motivation*, yaitu menumbuhkan harapan yang kuat melalui kapasitas simbolik untuk memfokuskan bisnis/usaha dan mengkomunikasikan sasaran penting dengan metode yang tak rumit /sederhana.

3. *Intellectual stimulation*, yaitu meningkatkan kemampuan intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan problem secara hati-hati dan seksama.
4. *Individualized consideration*, yaitu memberikan titik perhatian, berjiwa membina, rela membimbing, dan gemar melatih setiap dengan baik

2.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Setiarlan dan Ahmadun (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. Motivasi inspirasional, yaitu menggambarkan seorang pemimpin transformasional sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, menunjukkan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu membangkitkan semangat tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme
2. Pengaruh ideal, yaitu menggambarkan perilaku seorang pemimpin transformasional yang membuat para pengikutnya memiliki rasa kagum, rasa hormat, dan sekaligus mempercayainya.
3. Stimulasi intelektual, yaitu mampu menciptakan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari inovasi yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.
4. Perhatian individu, yaitu menggambarkan pemimpin transformasional sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan dari bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan bawahan dalam pengembangan karir.

2.4 Knowledge Sharing

2.4.1 Pengertian *Knowledge Sharing*

Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan perilaku individu membagi apa yang telah mereka pelajari dan mentransfer apa yang telah mereka ketahui, kepada mereka yang memiliki kepentingan bersama dan telah menemukan pengetahuan yang bermanfaat. Hasmin dan Nurung (2021, p120) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah serangkaian aktivitas manajemen dalam sebuah organisasi yang dilakukan dengan maksud penyebarluasan ilmu dan informasi. Adriyanto dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka. *knowledge* dapat dipahami sebagai aset individu atau organisasi yang bersifat tacit maupun explicit

Wahyudi dan Laily (2020) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses berbagi pengetahuan untuk mengoptimalkan dan mendorong munculnya pengetahuan baru sebagai hasil pembelajaran dan kombinasi dari berbagai pengetahuan yang berbeda-beda. Basit, Sari dan Wahyu (2019) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses sistematis dalam berbagi dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam. Partogi dan Tjahjawati (2019) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan suatu proses sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi antar individu atau antar organisasi melalui metode atau media yang beragam. Hasyim, Subiyanto dan Septyarini (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* aktivitas karyawan yang berbagi pengetahuan dengan orang lain dan perilaku mereka saat bertukar informasi yang relevan dengan rekan kerja di seluruh organisas

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Partogi dan Tjahjawati (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah, sebagai berikut,

1. Tahu (know) tahu dapat diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Tingkatan pengetahuan ini adalah mengingat kembali sesuatu yang spesifik dari seluruh materi yang telah dipelajari atau rangsangan yang telah diterima
2. Memahami (comprehention) memahami dapat diartikan sebagai suatu kemampuan untuk dapat menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui, dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar.
3. Aplikasi (application) dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang sudah dipelajari pada situasi dan kondisi sebenarnya (real). Aplikasi disini dapat diartikan sebagai pengaplikasian atau penggunaan rumus, prinsip, metode, hukum-hukum, dan sebagainya dalam situasi atau konteks yang lain.
4. Analisis (analysis) merupakan kemampuan untuk dapat menjabarkan objek atau materi ke dalam komponen-komponen, tapi masih di dalam satu struktur, dan masih ada kaitannya satu dengan yang lain. Kemampuan analisis ini dapat dilihat bentuk nyatanya seperti dapat menggambarkan (membuat bagan), memisahkan, membedakan, mengelompokkan, dan sebagainya.
5. Sintesis (synthesis) merujuk kepada kemampuan untuk dapat menghubungkan atau menempatkan bagian-bagian dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Maka, dapat disimpulkan bahwa sintesis adalah suatu kemampuan untuk dapat menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang ada.
6. Evaluasi (evaluation) dalam arti kemampuan untuk dapat melakukan penilaian terhadap suatu objek atau materi. Penilaian-penilaian itu merujuk dari kriteria yang ditetapkan sendiri, atau berpedoman pada kriteriakriteria yang sudah ada

2.4.3 *Indiaktor Knowledge Sharing*

Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur *knowledge sharing* adalah

1. Mengumpulkan pengetahuan, yaitu karyawan mempelajari pengetahuan baru baik di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan
2. Menyumbang pengetahuan, yaitu karyawan ikut memberikan sumbangan pemikiran kepada sesama rekan kerja atau pimpinan maupun perusahaan
3. Berbagi pengalaman dan berbagi informasi, yaitu karyawan membagikan pengalaman dan informasi terkait pekerjaan yang dilakukan kepada sesama rekan kerja atau pimpinan maupun perusahaan

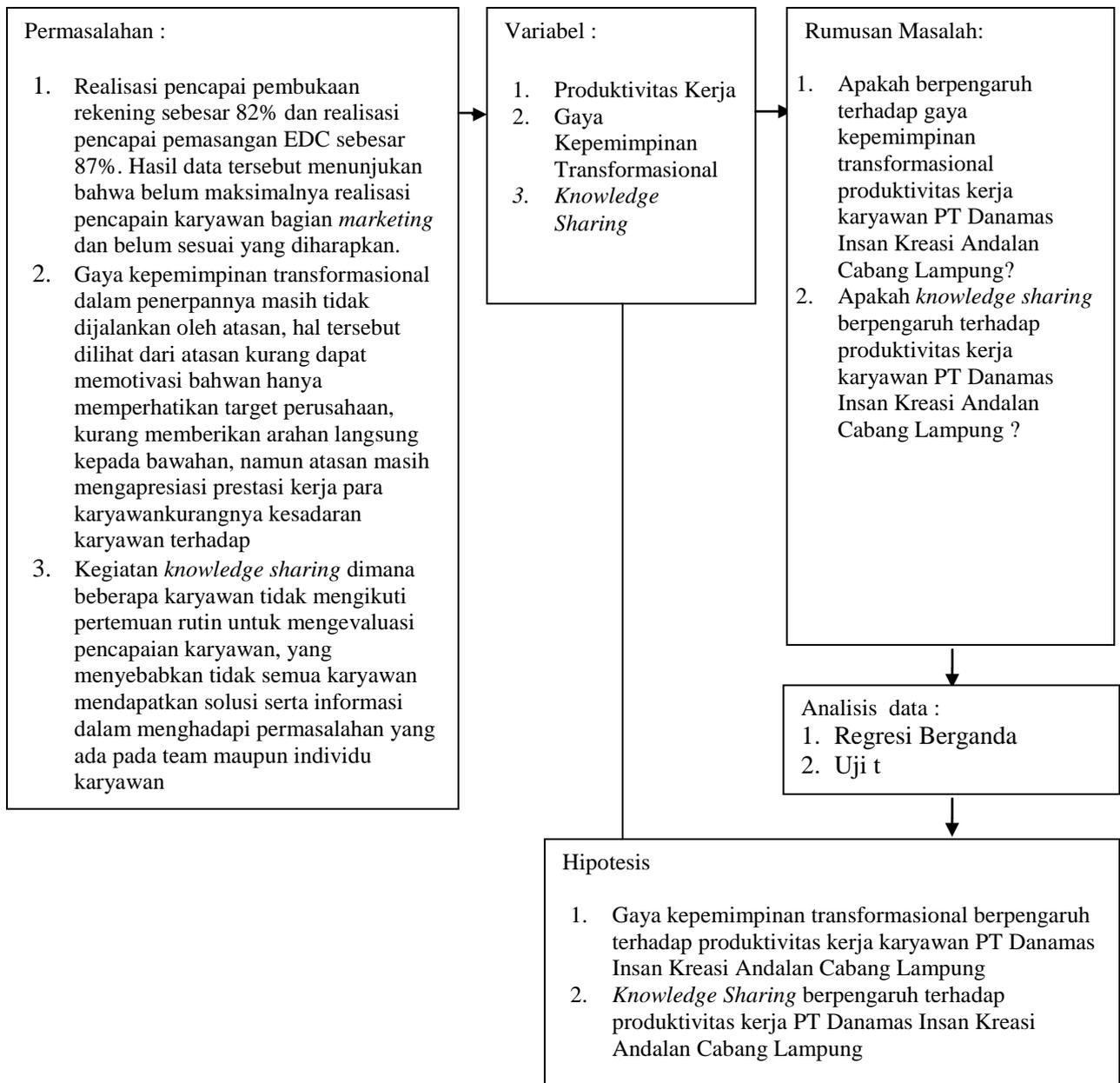
2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Eka dan Wibowo (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bank Mandiri Tbk Unit Rrcr 2 Jakarta Pusat	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini adalah, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja
2	Setiarlan dan Ahmadun (2020)	Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Swadaya Utama	Regresi Linear Berganda	Kompetensi dan Kepemimpinan Transpormasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
3	Basit, Sari dan Wahyu, (2019)	Knowledge Sharing Behavior, Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Astria Mandiri Kadungora	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa Knowledge Sharing Behavior dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Astria Mandiri Kadungora
4	Kianto, Shujahat, Hussain, Nawaz Dan Ali (2019)	The impact of knowledge management on knowledge worker productivity	Regression Analyses	The results indicate that knowledge creation and knowledge utilization impact knowledge worker productivity positively and statistically significantly
5	Olayisade dan Awolusi (2021)	The Effect of Leadership Styles on Employee's Productivity in the Nigerian Oil and Gas Industry	Regression Analyses	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

Sumber: Data Diolah, 2022

2.6 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.7 Hipotesis Penelitian

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

2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Seorang pemimpin yang baik haruslah pandai memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan apa yang terbaik yang harus diterapkan sehingga ia dapat mengetahui tindakan apa yang sebaiknya dilakukan dan mengerti akan kebutuhan karyawannya. Sehingga dapat mengoptimalkan hasil pekerjaan. Setiarlan dan Ahmadun (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Sosok seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam rangka mendorong karyawannya agar mampu meningkatkan kualitas perusahaan terutama melalui motivasi dan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Eka dan Wibowo (2021) menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja artinya jika variabel gaya kepemimpinan transformasional meningkat maka produktivitas kerja karyawan meningkat, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut,

H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Lampung

2.6.2 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Jika *knowledge sharing* diterapkan dan diimplementasikan dengan benar oleh karyawan, maka akan bermanfaat bagi perusahaan. Manfaatnya antara lain pengembangan sikap, pengetahuan dan kemampuan karyawan serta perusahaan memiliki karyawan yang siap kerja (terutama karyawan baru di perusahaan) sehingga produktivitas kerja yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan perilaku individu membagi apa yang telah mereka pelajari dan mentransfer apa yang telah mereka ketahui, kepada mereka yang memiliki kepentingan bersama dan telah menemukan pengetahuan yang bermanfaat. Penelitian yang dilakukan oleh Basit, Sari dan Wahyu, (2019) menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja artinya jika *knowledge sharing* diterapkan dengan baik oleh karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :,

H2 : *Knowledge Sharing* Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Lampung