BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2020, p99) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)**.** Jemi, tarigan dan syawaluddin (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, di mana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaanya yang lebih baik. Alam (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Yunita dan Saragih (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan ukuran tingkat kemampuan karyawan secara langsung dalam menghargai hasil kerja dan partisipasinya dalam menghasilkan barang atau jasa.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktovitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017, p341) menyatakan bahwa, ada faktor-faktor yang mempengaruhi produkktivitas kerja 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 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 sempura.
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.

2.1.3 Indikator Produktovitas Kerja

Menurut Sutrisno (2020, p104) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut.
3. Semangat kerja merupakan usaha untuk menjadi baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerjakan dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.
5. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukan kualitas kerja seorang pegawai. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi merupakan perbandingan antara yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Mukrodi dan Wahyudi (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna, sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan bertindak dan membedakan organisasi yang satu dengan yang lain. Saputra, Finthariasari dan Bustami (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, serta filsafat, kebiasaan ini yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri ataupun pemimpin organisasi yang mensosialisasikan dan diterapkannya kepada anggota baru dalam organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen serta mencapai tujuan organisasi. Yunita dan Saragih (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai-nilai kepercayaan yang mendasari atau menjadi identitas suatu perusahaan atau organisasi.

Tirtayasa (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personil baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir dan bertindak secara benar dari hari kehari. Jemi, tarigan dan syawaluddin (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017, p341) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang mendasari menjadi identitas perusahaan/organisasi.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Tirtayasa (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah, sebagai berikut:

1. Faktor eksternal, segala sesuatu yang berada diluar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya.
2. Faktor internal, organisasi di samping didukung oleh sumber daya yang diperlakukan maka yang sangat besar perannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi

2.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Mukrodi dan wahyudi (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. *Bureaucracy culture* berkaitan dengan penataan, perintah, dan aturan
2. *Innovative culture* berkaitan dengan kebebasan bagi partisipan dalam berpikir, mengajukan opini, merasa, dan bertindak
3. *Supportive culture* berkaitan dengan komunikasi atau interaksi dalam memberikan tekanan pada nilai kebaikan hati seperti harmoni, keterbukaan, persahabatan, kerjasama, dan kepercayaan

2.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Suwatno (2019, p107) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memotivasi karyawan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya saat itu**.** 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 kinerja karyawan. Astari (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses di mana pimpinan dan para bawahannya untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. 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.

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

Maknur dan Wahyuningsih (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah, sebagai berikut:

1. Kepribadian (personality), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, lata belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.

2. Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya.
3. Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai.
4. Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pimpinan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

2.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Suwatno (2019, p9) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. Visi, yaitu gambaran ideal atas masa depan didasarkan pada nilai-nilai organisasional, sebuah perilaku yang akan meingkatkan kejelasan sasaran, fokus tugas, kesatuan dan keharmonisan nilai
2. Komunikasi inspirasional, pimpinan menggambarkan masa depan yang diinginkan, mengartikulasikan bagaimana hal tersebut dapat dicapai, memberikan contoh untuk diikuti, menetapkan standar-standar kinerja, dan memperlihatkan pertimbangan yang matang serta keyakinan
3. Kepemimpinan yang mendukung, yaitu perilaku yang diarahkan kepada kepuasan atas kebutuhan dan preferensi pegawai seperti memperlihatkan kepedulian atas kesejahteraan pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, akrab, dan penuh dengan dukungan psikologi
4. Stimulasi intelektual, yaitu sebagai sesuatu yang ditujukan untuk meningkatkan minat, kesadaran, dan kewaspadaan pegawai akan berbagai masalah dalam organisasi dan meningkatkan kemampuan

pegawai untuk memikirkan berbagai masalah tersebut dalam cara pandang yang baru.

5. Kesadaran personal, yaitu pemberian hadiah dalam bentuk pujian dan pengakuan terbuka untuk usaha yang dilakukan atas pencapaian sasaran-sasaran tertentu

2.4 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan table penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

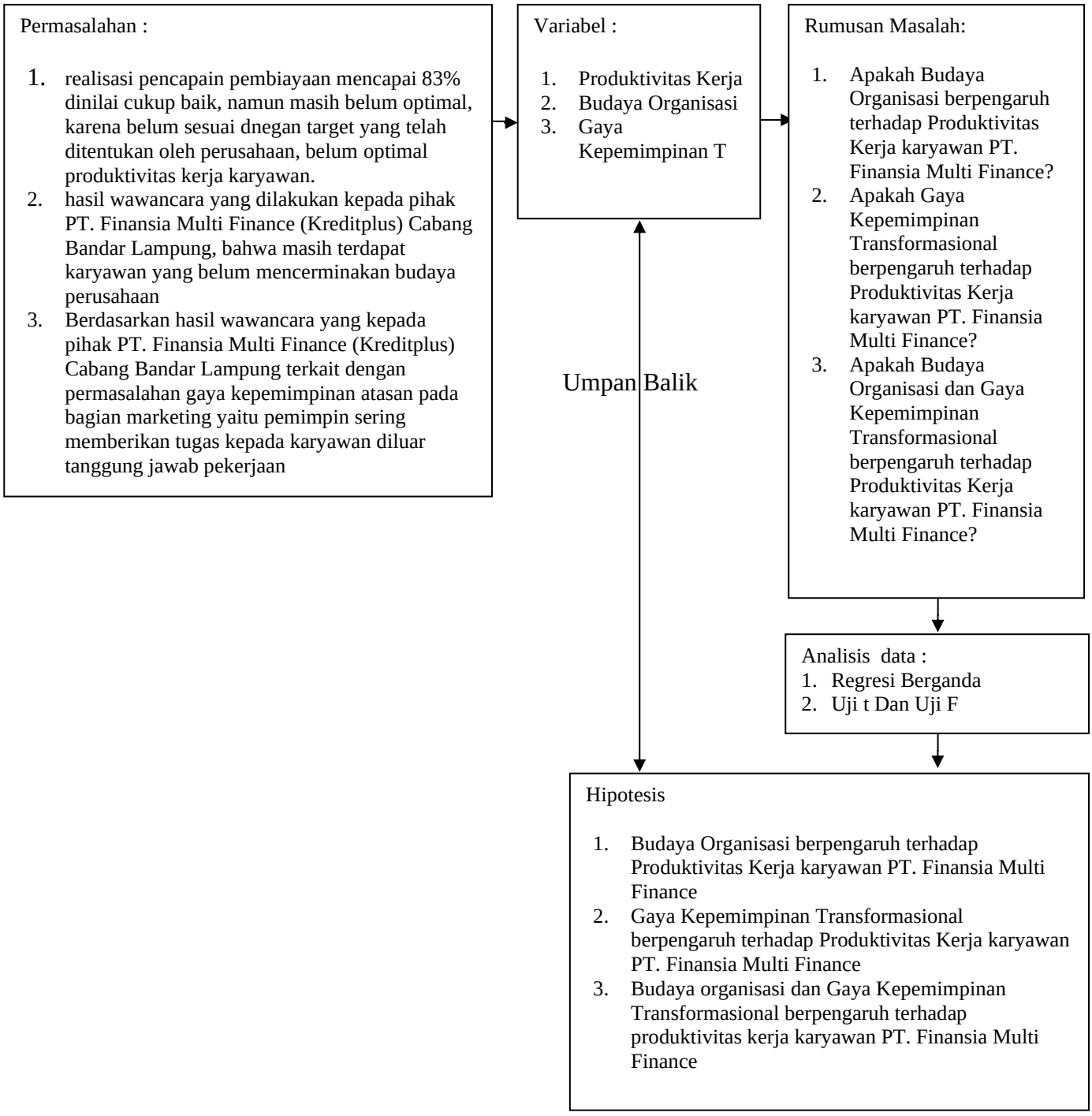
Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hutasoit, Lusiah dan Saragih, (2020	Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance.Tbk.	Kuantitatif	Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa karakteristik budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawa
2	Ibrahim dan Paerah (2021).	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Sila Bolo Kabupaten Bima	Kuantitatif	berdasrkan hasil uji f menunjukan bahwa kepimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sila Bolo Kabupaten Bima
3	Goren (2018)	Effect of Leadership Styles on Employee Productivity at South Nyanza Sugar Company Limited, Migori County	Quantitative	The study findings realized that there is positive significant relationship between autocratic leadership style and employee productivity. P
4	Mahdiyeh, Nakhaei dan Kebriaei (2016).	Impact of Organizational Culture on Productivity: A Study among Employees of Ministry of Youth and Sports, Ira	Quantitative	Stepwise multiple regressions revealed that only the four dimensions oforganizational culture (Coping with Conflict, Solidarity, Creativity, and Goal Clarity) aresignificant predictors of productivity
5	Olayisade dan Awolusi (2021).	The Effect of Leadership Styles on Employee's Productivity in the Nigerian Oil and Gas Industry	Quantitative	he 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

Sumber: Data Diolah, 2022

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1

Kerangka Pikir

2.6 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 Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Bahwa budaya perusahaan yang kuat dapat mengarahkan karyawan untuk melakukan tugas pekerjaan lebih baik sehingga dapat meningkatkan hasil pencapaian karyawan, namun sebaliknya jika budaya yang dibangun perusahaan cenderung lemah maka karyawan akan lebih mementingkan kepentingan diri sendiri dibandingkan kepentingan perusahaan sehingga akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Mukrodi dan Wahyudi (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna, sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan bertindak dan membedakan organisasi yang satu dengan yang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Yunita dan Saragih (2019) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat dan diterapkan oleh para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H1: Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance

2.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja

Gaya kepemimpinan yang yang dimiliki seorang pemimpin dalam perusahaan dapat menumbuhkan motivasi kerja dikalangan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, untuk itu penentuan gaya kepemimpian pada seorang pemimpin harus tepat, jika tidak tepat dapat berdampak negatife pada hasil pekerjaan karyawan. menurut Suwatno (2019, p107) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memotivasi karyawan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya saat itu. Penelitian yang dilakukan oleh Rina (2020) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika perusahaan memiliki gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2: Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance

2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja

Yunita dan Saragih (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai-nilai kepercayaan yang mendasari atau menjadi identitas suatu perusahaan atau organisasi. Astari (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses di mana pimpinan dan para bawahannya untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra, Finthariasari dan Bustami (2020) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

dan Penelitian yang dilakukan oleh Eka dan Wibowo (2021) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat dan diterapkan oleh para karyawan serta gaya kepemimpinan transformasional dapat ditingkatkan maka dapat miengkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H3: Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance