

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu penelitian ilmiah. Landasan teori berfungsi sebagai dasar konseptual yang menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti, serta memberikan kerangka berpikir yang sistematis dan logis bagi peneliti. Tanpa landasan teori, penelitian akan kehilangan arah, tidak memiliki pijakan ilmiah yang kuat, dan cenderung bersifat spekulatif. Oleh karena itu, keberadaan landasan teori membantu peneliti untuk menghindari kekeliruan dalam merumuskan masalah, menyusun hipotesis, hingga menarik kesimpulan.

Dari sisi akademik, landasan teori juga berperan penting dalam menghubungkan penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian sebelumnya. Ini menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan tidak berdiri sendiri, tetapi merupakan bagian dari proses kumulatif dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Dengan mendasarkan penelitian pada teori-teori yang sudah mapan atau relevan, peneliti dapat memperkuat validitas dan kredibilitas penelitiannya. Selain itu, melalui studi pustaka dan penguatan teori, peneliti dapat mengidentifikasi celah (research gap) yang bisa dijadikan dasar untuk memberikan kontribusi baru terhadap bidang ilmu tertentu.

Lebih jauh lagi, landasan teori juga menjadi acuan dalam menyusun metode penelitian dan instrumen pengumpulan data. Teori-teori yang digunakan akan membantu menentukan variabel yang relevan, indikator pengukuran, serta model analisis yang tepat. Hal ini membuat penelitian menjadi lebih terarah dan

hasilnya lebih mudah untuk dianalisis dan dipahami. Dengan demikian, landasan teori bukan sekadar bagian dari struktur penulisan, melainkan elemen fundamental yang membangun kekuatan ilmiah dari sebuah karya akademik.

2.1.1 Komitmen Organisasi

A. Pengertian Komitmen Organisasi

Pengertian komitmen organisasi seperti dijelaskan oleh Sutrisno (2019) komitmen organisasi adalah kemauan seorang karyawan yang berusaha mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan segenap keahliannya dan selalu mematuhi peraturan perusahaan serta mendukung kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan. Komitmen organisasi tersebut juga memperlihatkan kedekatan seorang karyawan dalam merefleksikan loyalitas yang tinggi pada organisasi.

Menurut Nasution (2018), komitmen organisasi adalah pengikat antara individu dengan suatu organisasi, gagasan atau proyek yang diwujudkan dalam mendedikasikan dirinya bagi pencapaian misi organisasi tersebut. Jadi, komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen adalah bentuk loyal yang lebih konkrit yang dapat di lihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk orientasi dari seorang karyawan keada organisasinya dengan menunjukkan sikap dan perbuatan yang selalu mendukung nilai-nilai organisasi dan bekerja keras dengan penuh keyakinan untuk merealisasikan visi misi organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan selalu berusaha memberikan usaha-

usaha terbaiknya untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan organisasi dan membuat organisasi lebih sukses. Pengelolaan SDM yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pengelolaan organisasi. Tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan atau anggota organisasi akan sangat menentukan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya, komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi adalah merupakan jaminan akan tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2018), mengutarakan bahwa komitmen pada organisasi merupakan suatu kondisi di mana seorang karyawan mengabdikan dengan penuh keikhlasan pada suatu organisasi tertentu dan menyetujui tujuan-tujuannya, serta bermaksud memelihara hubungan jangka panjang dengan organisasi tersebut dengan tetap menjadi keanggotaan organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi dari seorang karyawan seringkali diperlihatkan melalui pemihakan pemihakan karyawan yaitu berupa loyalitas pada organisasi yang mempekerjakannya. Lebih lanjut Robbins (2018), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada, organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan dalam dunia kerja ada beberapa organisasi yang menempatkan unsur komitmen sebagai salah satu prasyarat untuk dapat menduduki suatu jabatan tertentu.

B. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi timbul secara bertahap dalam diri pribadi karyawan. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama dan rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap organisasi (Wursanto, 2018) mengemukakan bahwa rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap kelompoknya dapat dilihat dalam hal-hal berikut:

1. Adanya loyalitas dari para anggota terhadap anggota lainnya.
2. Adanya loyalitas para anggota terhadap kelompoknya.
3. Kesiediaan berkorban secara ikhlas dari para anggota demi kelangsungan hidup kelompoknya.
4. Adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompoknya mendapat kritikan, baik itu dilakukan oleh individu maupun kelompok lainnya.
5. Adanya niat baik dari para anggota kelompok untuk tetap menjaga nama baik kelompoknya dalam keadaan apapun.

C. Faktor-Faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pada karyawan tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui suatu proses yang begitu panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor, Steers dalam Sopiah (2019) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya di dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.

3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

D. Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg dan Baron (2018) bentuk-bentuk komitmen organisasi adalah:

1. Komitmen efektif (*Affective Commitment*) ialah kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya.
2. Komitmen kontinuan (*Continuance Commitment*) ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain.
3. Komitmen normative (*Normative Commitment*) ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan.

E. Indikator Komitmen Organisasi

Adapun beberapa indikator komitmen organisasi seperti diutarakan oleh Alen dan Meyer (2020) adalah seperti berikut :

- 1) Rasa bangga terhadap pekerjaan,
- 2) Rasa loyal terhadap perusahaan,
- 3) Perhatian terhadap keberlangsungan perusahaan

- 4) Pekerjaan yang memberikan inspirasi
- 5) Kesesuaian nilai pribadi serta organisasi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Robbins (2018) mengemukakan bahwa pegawai memiliki preferensi terhadap kondisi fisik di tempat kerja yang aman, nyaman, dan bebas dari gangguan seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, dan faktor lingkungan lainnya yang seharusnya tidak berada pada tingkat yang ekstrem. Pendapat lain dari Robbins (2018) menggambarkan lingkungan kerja sebagai faktor konkret dan abstrak yang mengelilingi pekerjaan seseorang, yang mempengaruhi suasana di mana pekerjaan tersebut dilakukan di lokasi tertentu.

Menurut Nitisemito (2015), lingkungan kerja merujuk pada semua faktor yang ada di sekitar seorang pegawai dan memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja meliputi aspek fisik maupun non-fisik yang mengelilingi pegawai dan berpotensi memengaruhi tingkat produktivitas mereka. Elemen-elemen seperti pencahayaan, kondisi akustik, sirkulasi udara, kebisingan, serta tata letak ruang kerja berperan dalam menciptakan suasana yang nyaman, yang pada akhirnya dapat mengurangi rasa jenuh dan lelah, serta turut memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan aktivitas pegawai.

B. Jenis Lingkungan Kerja

Mangkunegara (2019) mengidentifikasi berbagai jenis lingkungan kerja, meliputi:

1. Perlengkapan dan Fasilitas

Menurut Moenir (2015), perlengkapan dan fasilitas dalam lingkungan kerja merujuk pada "segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun yang berkontribusi pada kelancaran pekerjaan." Dalam konteks ini, fasilitas dapat dibagi menjadi tiga kategori:

- a. Fasilitas alat kerja: Ini adalah peralatan atau barang-barang yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan efisien. Contohnya, seorang guru memerlukan alat-alat seperti papan tulis dan proyektor untuk mengajar.
- b. Fasilitas perlengkapan: Ini mencakup barang-barang yang digunakan dalam pekerjaan, meskipun tidak langsung terlibat dalam produksi. Mereka berfungsi sebagai pendukung dalam menjalankan pekerjaan. Contohnya, meja, kursi, atau komputer.
- c. Fasilitas sosial: Jenis fasilitas ini digunakan oleh pegawai dan memiliki fungsi sosial. Ini bisa berupa fasilitas medis seperti klinik kesehatan. Menurut Nitisemito (2015), penting bagi lembaga atau instansi untuk berupaya menyediakan fasilitas yang dapat meningkatkan kenyamanan pegawai mereka. Ketika fasilitas ini memberikan kegembiraan kepada pegawai, maka semangat dan antusiasme kerja mereka juga dapat ditingkatkan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disarikan bahwa perlengkapan dan fasilitas di tempat kerja memiliki peran penting dalam mendukung baik

proses kerja langsung maupun yang bersifat pendukung, yang membantu menjalankan tugas-tugas dengan efisien. Ketika pekerjaan berjalan sesuai dengan prosedur perusahaan, harapannya adalah kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

2. Suasana Kerja (*Non-physical Working Environment*)

Suasana kerja yang positif sangat menguntungkan bagi suatu lembaga dalam upayanya untuk mencapai efektivitasnya. Suasana kerja yang baik biasanya tercipta melalui penyusunan organisasi yang tepat. Ini sejalan dengan pandangan Sarwoto (2016), yang menyatakan bahwa "Suasana kerja yang baik dapat tercipta terutama dalam organisasi yang memiliki struktur yang baik, yang pada gilirannya dapat mendorong kinerja yang baik juga."

Dari pernyataan tersebut dapat dijelaskan bahwa penciptaan suasana kerja yang positif sangat tergantung pada bentuk organisasi. Penyusunan organisasi yang tidak efisien dapat mengakibatkan kebingungan dalam tugas dan tanggung jawab individu atau departemen. Seperti yang diungkapkan oleh Sarwoto (2016), "Suasana kerja yang tidak memadai, misalnya, dapat disebabkan oleh pembagian kerja yang tidak jelas atau sistem aliran kerja yang tidak efektif, yang dapat menghambat kemampuan seseorang untuk bekerja secara efisien."

3. Lingkungan Tempat Kerja (*Physical Working Environment*)

Kualitas lingkungan kerja di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Lingkungan yang baik dapat membantu mengurangi rasa monoton dan kelelahan, sehingga meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat

mengakibatkan penurunan produktivitas karena pegawai merasa terganggu dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Mengenai kondisi lingkungan fisik yang optimal di tempat kerja, Sarwoto (2016) menyatakan bahwa beberapa aspek lingkungan yang berkontribusi pada peningkatan efisiensi kerja meliputi:

- a. Penataan ruang kerja yang sesuai.
- b. Pencahayaan yang memadai dalam ruangan.
- c. Pengaturan suhu dan kelembapan udara yang tepat.
- d. Ketidakgangguan dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi.

Menurut Manullang (2016), faktor-faktor seperti peralatan yang berkualitas, kenyamanan ruang kerja, perlindungan dari potensi bahaya, ventilasi yang baik, pencahayaan yang memadai, dan kebersihan, tidak hanya dapat meningkatkan prestasi kerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan efisiensi kerja. Lebih lanjut, Manullang (2016) mengidentifikasi tujuh aspek lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, sebagai berikut:

- a. Pewarnaan
- b. Kebersihan
- c. Pertukaran udara
- d. Penerangan
- e. Musik
- f. Keamanan
- g. Kebisingan

C. Faktor-Faktor dalam Lingkungan Kerja

Menurut Manullang (2016), ada faktor-faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam lingkungan kerja perusahaan, dan salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah:

1. Peralatan dan fasilitas

Peralatan dan fasilitas dalam operasi suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting, yang berdampak baik secara langsung maupun tidak langsung pada pelaksanaan pekerjaan.

2. Suasana Kerja

Untuk meningkatkan efektivitas operasional perusahaan, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang dapat diperoleh melalui penyusunan organisasi yang tepat dan efisien. Suasana kerja meliputi:

a. Pembagian kerja

Pembagian tugas yang dilakukan atau dikerjakan sehingga setiap anggota dalam organisasi akan memiliki tanggung jawab untuk menjalankan aktivitas spesifik daripada melaksanakan seluruh tugas.

b. Wewenang

Otoritas adalah izin untuk melakukan tindakan atau memberikan perintah kepada orang lain untuk menjalankan tindakan tertentu. Biasanya, ketika seseorang diberi tanggung jawab tertentu, mereka juga diberikan otoritas untuk menjalankannya.

c. Tanggung jawab

Kewajiban untuk menjalankan tugas dan aktivitas yang sesuai dengan kemampuan seseorang muncul ketika individu tersebut memiliki wewenang untuk melakukan pekerjaannya.

d. Pengawasan kerja

Mengawasi aktivitas kerja pegawai dapat meningkatkan mutu pekerjaan mereka, sebab pengawasan dapat mencegah terjadinya aktivitas yang tidak sesuai atau negatif yang mungkin dilakukan oleh pegawai.

e. Komunikasi ditempat kerja

Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau lebih dengan cara yang efektif untuk memastikan pemahaman. Dalam konteks kehidupan organisasi, anggota organisasi tidak dapat berfungsi secara terisolasi dari rekan kerja atau lingkungan mereka. Oleh karena itu, komunikasi antara anggota organisasi sangat penting. Fungsi komunikasi berperan sebagai alat untuk mengkoordinasikan kegiatan yang telah terorganisasi dengan baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendapatkan perhatian dari seluruh anggota organisasi, baik pada tingkat pelaksanaan maupun tingkat kepemimpinan.

3. Lingkungan Tempat Kerja

Kondisi lingkungan tempat kerja di mana pegawai menjalankan pekerjaan mereka memiliki dampak terhadap produktivitas kerja pegawai, mencakup:

a. Pewarnaan

Penting untuk memperhatikan penggunaan warna di dalam ruangan tempat kerja. Penggunaan warna yang cocok dan menghadirkan suasana yang menyegarkan, cerah, dan bersih dalam ruangan kerja dapat membuat pegawai merasa nyaman berada di dalamnya.

b. Penerangan

Penyusunan penerangan dapat mencakup aspek kekuatan penerangan dan lokasinya, sehingga penting untuk menjaga agar penerangan tidak mengenai mata secara langsung yang dapat menyebabkan silau. Selain itu, tingkat kecerahan harus disesuaikan agar tidak terlalu terang atau terlalu redup.

c. Keamanan

Keselamatan pegawai dapat meningkatkan produktivitas dengan cara mencegah kecelakaan kerja dan menjaga kondisi yang aman bagi pegawai

d. Kebersihan

Dalam masyarakat secara umum, terdapat pepatah yang menyatakan "kebersihan adalah sebagian dari iman," yang menekankan pentingnya kebersihan bagi individu maupun kelompok. Oleh karena itu, lembaga atau organisasi juga perlu memperhatikan kebersihan lingkungannya, karena kebersihan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesehatan pegawai.

e. Pertukaran udara

Pergantian udara di dalam ruangan kerja perlu dipertimbangkan untuk menjaga kelembapan dan mencegah pengapannya. Dari penjelasan

tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas pegawai di perusahaan, sehingga perusahaan harus memberikan perhatian serius terhadap kondisi lingkungan kerja untuk mendukung kelangsungan operasionalnya.

f. Musik

Untuk mengatasi rasa kejenuhan dan kepenatan saat bekerja, seringkali perusahaan memutar musik bagi para pegawai. Musik yang mengalun memiliki dampak khusus pada perasaan individu dan suasana hati mereka. Oleh karena itu, pemilihan musik yang sesuai dan berdampak positif pada pekerjaan sangat penting. Jika musik yang diputar tidak menyenangkan, lebih baik tidak memainkan musik sama sekali karena dapat berpengaruh negatif pada produktivitas. Sebaliknya, musik yang menghibur dan menyenangkan dapat menciptakan suasana yang ceria dan membantu mengurangi kelelahan saat bekerja.

D. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) memaparkan sejumlah faktor yang menentukan kondisi lingkungan kerja, termasuk:

- a. Pencahayaan di area kerja.
- b. Suhu atau temperatur udara dalam lingkungan kerja.
- c. Sirkulasi udara di lingkungan kerja.
- d. Penggunaan musik di lingkungan kerja.
- e. Aspek keamanan di lingkungan kerja.

2.1.3 Kepemimpinan

A. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2018), Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini diarahkan melalui komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Selain kemampuan merencanakan strategi yang efektif, seorang pemimpin juga harus memiliki kecakapan dalam mengambil keputusan secara cepat dan tepat. Keterlambatan dalam pengambilan keputusan dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi atau perusahaan, terutama di tengah persaingan yang ketat di lingkungan sekitarnya. Tidak hanya itu, kesalahan dalam pengambilan keputusan juga dapat berdampak pada aspek-aspek seperti alokasi dana, optimalisasi penggunaan waktu, dan tingkat energi yang diperlukan. Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya terletak pada kemampuannya merencanakan strategi, tetapi juga pada keterampilannya dalam mengambil keputusan yang berkualitas dan tepat waktu.

Gibson (2019) berpendapat, kepemimpinan merupakan upaya untuk memengaruhi individu melalui interaksi interpersonal, menggunakan proses komunikasi sebagai sarana untuk mencapai satu atau lebih tujuan. Artinya, kepemimpinan mencakup lebih dari sekadar memberikan petunjuk; melibatkan kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan membimbing individu menuju pencapaian tujuan bersama. Dalam konteks ini, kepemimpinan bukanlah semata-mata tentang penggunaan kekuasaan atau otoritas, tetapi tentang kemampuan untuk memahami kebutuhan dan potensi individu, membina hubungan interpersonal yang kuat, dan menciptakan arah yang jelas untuk mencapai visi

bersama. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif harus menguasai keterampilan komunikasi dan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan dan dinamika situasi yang dihadapi. Selain itu, konsep "memimpin" juga menekankan pentingnya merancang dan mengeksekusi strategi yang sesuai dengan tujuan organisasi. Ini melibatkan kemampuan untuk merumuskan langkah-langkah yang tidak hanya mengarah ke pencapaian target, tetapi juga memastikan keberlanjutan dan keberhasilan jangka panjang. Dengan demikian, memimpin bukan hanya tentang pengelolaan sumber daya saat ini, tetapi juga tentang menciptakan visi masa depan yang menginspirasi dan memberikan arah bagi semua anggota organisasi.

Stoner (2015) mengutarakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses yang tidak hanya berfokus pada arahan, tetapi juga pada pengaruh terhadap aktivitas anggota kelompok yang terlibat dalam tugas tertentu. Dari perspektif manajemen, seorang pemimpin diharapkan memiliki keahlian untuk menetapkan tujuan organisasi atau perusahaan dan mampu merancang strategi serta taktik yang sesuai. Pemimpin yang efektif dapat memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil oleh organisasi atau perusahaan berjalan dengan lebih efisien dan efektif melalui adopsi strategi dan taktik yang tepat. Keefektifan dan efisiensi ini mencakup pengelolaan anggaran, optimalisasi penggunaan waktu, dan pemanfaatan sumber daya karyawan. Dalam hal ini, seorang pemimpin diharapkan memiliki ketrampilan untuk memahami dan memanfaatkan beragam sumber daya organisasi, termasuk manusia, finansial, dan fisik, dengan cara yang paling efisien dan efektif. Kemampuan ini melibatkan identifikasi kekuatan dan

kelemahan dalam tim, alokasi anggaran yang bijaksana, serta penempatan sumber daya dengan tepat guna mencapai hasil yang optimal.

Dari uraian diatas, esensi kepemimpinan merupakan keterampilan penting dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan berkomunikasi dengan individu-individu dalam rangka mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam konteks organisasi.

B. Persyaratan Seorang Pemimpin

Berdasarkan kualitas dan persyaratan yang diperlukan untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, beberapa peranan pemimpinan antara lain (Handoko, 2017):

1. Kemampuan Pengawasan atau Manajemen Dasar: Kemampuan untuk melaksanakan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama kepemimpinan dan pengendalian terhadap tugas-tugas bawahannya. Ini mencakup keahlian dalam mengorganisir dan menggerakkan anggota tim secara bijak untuk mencapai tujuan organisasi serta kemampuan untuk menentukan kapan dan kepada siapa tanggung jawab dan wewenang harus didelegasikan.
2. Motivasi Pencapaian dalam Pekerjaan: Kehendak untuk mencapai prestasi dalam pekerjaan, termasuk tanggung jawab dan dorongan untuk berhasil. Ini termasuk kemampuan dalam berinteraksi dengan anggota tim dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang membuat anggota tim merasa nyaman, senang, dan puas dengan pekerjaan mereka.
3. Kecerdasan: Kemampuan berpikir cerdas, termasuk kemampuan dalam berpikir logis dan tanggap. Ini melibatkan kemampuan untuk memikirkan

secara mendalam dan menemukan solusi yang tepat, bijaksana, dan praktis untuk setiap masalah yang muncul.

4. Kemampuan Mengambil Keputusan: Kemampuan untuk membuat keputusan dengan tegas dan efektif, serta memiliki keahlian dalam memecahkan berbagai masalah.
5. Keyakinan Diri: Rasa percaya diri dan yakin dalam menghadapi tantangan serta kemampuan dalam menangani masalah dengan baik.
6. Inisiatif: Kemampuan untuk bertindak secara mandiri, mengembangkan kemampuan diri, dan merumuskan gagasan baru atau terobosan.

Demikianlah beberapa sifat dan persyaratan yang harus dimiliki untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif. Dalam konteks ini, karakteristik-karakteristik tersebut memainkan peran penting dalam membangun kualitas kepemimpinan yang sukses.

Sementara itu dalam pandangan Handoko (2017), menjadi seorang pemimpin membutuhkan kemampuan untuk:

1. Menggambarkan dan menghubungkan visi mengenai arah masa depan organisasi.
2. Menyampaikan pandangan tersebut kepada bawahan atau staf, serta memudahkan mereka dalam menerjemahkan pandangan tersebut menjadi tugas-tugas, sasaran, dan tujuan yang dapat dicapai.
3. Menghormati perbedaan pandangan individu dan memahami kebutuhan sensitif dari para karyawan melalui proses perubahan, untuk membangun kepercayaan dan mendorong kerjasama dalam tim.

4. Menciptakan komunikasi timbal balik yang menjadi dasar bagi kesuksesan di masa depan.
5. Merupakan katalisator untuk memfasilitasi evaluasi dan motivasi diri secara personal, meskipun tidak menawarkan jaminan keamanan pekerjaan yang tak terbatas.

Oleh karena itu, berdasarkan persyaratan dan karakteristik yang diperlukan untuk menjadi seorang pemimpin, dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan bukanlah sesuatu yang lahir begitu saja atau diciptakan, melainkan merupakan suatu proses yang berkembang dan harus dimiliki oleh individu sebagai pemimpin dalam bentuk karakteristik khusus. Kegiatan-kegiatan kepemimpinan juga tak terpisahkan dari kedudukan dan gaya perilaku seorang pemimpin, serta berfungsi sebagai saluran interaksi antara pemimpin dengan bawahannya dan situasinya. Hal ini juga menyoroti bagaimana seorang pemimpin menghadapi dinamika dan perubahan yang tak dapat dihindari.

C. Peran Kepemimpinan

Setiap tindakan yang dijalankan oleh seorang pemimpin dalam mengoperasikan organisasinya mencerminkan perannya sebagai pemimpin. Hal ini sesuai dengan pandangan yang diajukan oleh Yulk (2019), yang mengidentifikasi sepuluh variasi peran kepemimpinan sebagai berikut:

1. Peran Kepemimpinan (*Leadership Role*)

Merupakan tanggung jawab seorang pemimpin dalam membimbing organisasi dengan menjalin hubungan antarpribadi dengan bawahan sesuai dengan fungsi-fungsi kunci kepemimpinan seperti memandu pelaksanaan tugas,

mengembangkan potensi karyawan, memberi motivasi, dan mengendalikan mereka.

2. Peran Simbol (*Symbol Role*)

Merupakan tugas seorang pemimpin untuk menjadi lambang dari organisasi yang dipimpinnya dalam berbagai kesempatan dan situasi formal. Ini merupakan peran yang sederhana namun penting karena sesuai dengan kewenangannya yang resmi. Seorang pemimpin dianggap sebagai simbol organisasi dan memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugas-tugas formal yang ditetapkan.

3. Peran Pemantauan (*Monitoring Role*)

Mengacu pada peran pemimpin dalam mengumpulkan dan menerima informasi terutama dari luar organisasi. Pemimpin mencari informasi ini untuk mengidentifikasi peluang, mengatasi hambatan, mengembangkan potensi-potensi yang ada, meningkatkan pemahaman tentang lingkungan, menentukan kapan informasi diperlukan untuk pengambilan keputusan, dan sebagainya.

4. Peran Penghubung (*Liaison Role*)

Merupakan tanggung jawab pemimpin untuk menjalin interaksi dengan rekan sejawat, staf, dan pihak lain yang terkait dengan organisasi, baik di dalam maupun di luar organisasi.

5. Peran Penyebaran (*Disseminator Role*)

Menyiratkan peran pemimpin dalam menyampaikan informasi dari bawahan atau staf kepada individu lain dalam organisasi.

6. Peran Juru Bicara (*Spokesman Role*)

Merupakan peran pemimpin dalam menyampaikan informasi dari organisasi keluar. Secara resmi, pemimpin mewakili organisasi, menjadi pusat informasi tentang organisasi, dan memiliki tanggung jawab untuk berkomunikasi dengan masyarakat dan menjalankan tugas-tugas yang terkait.

7. Peran Wiraswasta (*Entrepreneur Role*)

Menggambarkan peran pemimpin sebagai inisiator dan perancang perubahan terencana dalam organisasi. Peran ini melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi masalah organisasi yang dapat dipecahkan, menciptakan rencana, dan memanfaatkan peluang yang ada untuk mengembangkan organisasi.

8. Peran Penanganan Gangguan (*Disturbance Handler Role*)

Mengacu pada peran pemimpin dalam mengatasi situasi krisis dan mengatasi masalah yang mengganggu kelancaran organisasi.

9. Peran Penyedia Sumber Daya (*Resource Allocator Role*)

Merupakan tanggung jawab pemimpin dalam mengalokasikan sumber daya perusahaan dengan bijaksana dalam situasi terbatas.

10. Peran Perunding (*Negotiator Role*):

Merupakan peran pemimpin dalam berpartisipasi aktif dalam proses negosiasi dengan berbagai pihak, baik di dalam maupun di luar organisasi.

Sementara itu, menurut Saydam (2016) berpendapat bahwa ada empat karakteristik utama pemimpin yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi, yaitu kecerdasan, kedewasaan, kemampuan menjalin hubungan sosial yang luas, dan kemampuan berhubungan dengan orang-orang secara baik.

D. Teori Kepemimpinan

1. Teori Sifat

Konsep ini meyakini bahwa para pemimpin memiliki atribut atau karakteristik tertentu yang memungkinkan mereka untuk memimpin kelompok pengikut. Daftar karakteristik ini dapat bervariasi dalam panjang, namun umumnya mencakup elemen seperti energi, pandangan, pengetahuan dan kecerdasan, imajinasi, keyakinan diri, integritas, kemampuan berbicara, pengendalian serta keseimbangan mental dan emosional, fisik, hubungan sosial dan jaringan pertemanan, semangat, antusiasme, keberanian, dan lain sebagainya (Handoko, 2017).

Sementara itu, Gibson et al (2019) menguraikan bahwa teori ini bertujuan untuk mengidentifikasi atribut khas (baik fisik, mental, maupun kepribadian) yang dikaitkan dengan kesuksesan seorang pemimpin. Teori ini bersandar pada asumsi bahwa sifat-sifat individu dari pemimpin yang berhasil dapat diidentifikasi dan ditemukan.

2. Teori Pribadi Dan Perilaku

Teori ini bertujuan untuk mengidentifikasi aktivitas yang dilakukan oleh pemimpin yang efektif, termasuk bagaimana mereka melimpahkan tanggung jawab, berkomunikasi dengan dan memotivasi bawahan, serta melaksanakan tugas-tugas mereka (Handoko, 2017). Berbeda dengan karakteristik pribadi, perilaku-perilaku ini memiliki potensi untuk dipelajari dan dikembangkan, memungkinkan individu untuk dilatih dalam perilaku-perilaku kepemimpinan yang sesuai untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk mengarahkan upaya kolektif dari seluruh anggota tim

menuju pencapaian tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau interaksi, hubungan antara tujuan individu dan tujuan organisasi bisa menjadi lemah. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mendorong dan membantu orang lain bekerja dengan semangat guna mencapai tujuan. Peran manusia sangat krusial dalam membentuk kelompok dan memotivasi mereka menuju pencapaian tujuan.

Berdasarkan beberapa definisi yang dijelaskan sebelumnya, keberhasilan organisasi, terutama dengan adanya karyawan yang berkualitas, selalu bergantung pada bagaimana mereka dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Bahkan, semangat dan motivasi kerja karyawan dapat diperkuat oleh kepemimpinan yang efektif sebagai sumber motivasi eksternal untuk mendorong pencapaian tujuan yang sejalan dengan visi organisasi. Dalam konteks ini, organisasi yang sukses cenderung memiliki satu karakteristik umum yang mendukung pencapaian tujuan, yaitu kepemimpinan yang efektif.

Tidak hanya itu, unsur "karisma" juga memainkan peran penting dalam mengenali seseorang sebagai pemimpin berpengaruh. Jika karisma seseorang lebih bersifat nonstruktural, maka perlu diidentifikasi apakah kepemimpinan lebih merupakan atribut bawaan atau energi psikologis yang dipancarkan oleh pemimpin. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah daya pengaruh, dengan "daya energi" yang memiliki daya tarik untuk memengaruhi komponen afeksi dan sikap kognitif seseorang.

E. Indikator Kepemimpinan

Menurut Rivai (2019) menjelaskan beberapa indikator kepemimpinan menjadi lima indikator, yaitu:

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.
2. Kemampuan yang efektivitas.
3. Kepemimpinan yang partisipatif.
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

2.1.4 Produktivitas Kerja

A. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah hasil nyata yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu selama proses kerja. Ini mencerminkan tingkat efisiensi dalam proses menghasilkan output dari sumber daya yang digunakan, dengan kualitas yang lebih baik dengan usaha yang sama. Secara teknis, produktivitas merujuk pada tingkat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya. Dalam konteks perilaku, produktivitas kerja mencerminkan sikap mental yang selalu berupaya untuk berkembang (Mahanggoro, 2018).

Produktivitas kerja dianggap sebagai sikap mental yang selalu menantang dirinya sendiri untuk meningkatkan kualitas hidup dari hari ke hari (Afandi, 2016). Produktivitas kerja sangat bergantung pada perbandingan antara input yang diberikan oleh tenaga kerja dan output yang dihasilkan oleh mereka. Input dan output dalam produktivitas tenaga kerja melibatkan hanya tenaga kerja itu sendiri dan hasil yang dihasilkan. Tenaga kerja yang produktif adalah yang cepat tanggap dan mampu menghasilkan barang dan jasa dengan mutu yang telah ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat, atau jika mereka mampu menghasilkan produk

dalam volume yang lebih besar daripada tenaga kerja lain dalam jangka waktu yang sama (Anwar, 2014).

Menurut (Sutrisno, 2017), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen produktivitas mengandung pola filosofi dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik.

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan kontribusi tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu. Kontribusi tenaga kerja melibatkan penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif. Produktivitas kerja memiliki tiga aspek utama. Pertama, produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari upaya produktif. Kedua, produktivitas mencakup tingkat efektivitas manajemen industri dalam memanfaatkan fasilitas produksi. Ketiga, produktivitas juga mencakup efektivitas penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Oleh karena itu, produktivitas kerja dapat diukur sebagai rasio antara hasil kerja dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan produk oleh seorang tenaga kerja (Soetrisno, 2017).

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas mengacu pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas di setiap bidang fungsional sebagai

satu kesatuan dari berbagai bidang yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu, produktivitas dianggap sangat penting karena manfaatnya dapat dirasakan oleh semua pihak, baik perusahaan maupun karyawan.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan, penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik yang terkait dengan karakteristik individu maupun faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja di perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Secara praktis, terdapat sepuluh faktor yang dianggap sangat penting oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka, seperti yang dijelaskan oleh Afandi (2016) sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Etos kerja
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
9. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja
10. Disiplin kerja yang keras

C. Upaya Peningkatan Produktivitas

Masalah produktivitas kerja dapat dianggap sebagai masalah perilaku, namun juga mencakup aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Siagian (2018), upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja meliputi:

1. Perbaikan Terus Menerus

Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa semua komponen dalam organisasi harus terlibat dalam proses perbaikan yang berkelanjutan.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya perbaikan yang berkelanjutan adalah peningkatan mutu hasil kerja oleh semua individu dan komponen dalam organisasi. Mutu tidak hanya terbatas pada produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik itu berupa barang maupun jasa, tetapi juga mencakup semua jenis kegiatan yang dilakukan oleh organisasi.

3. Pemberdayaan SDM

SDM merupakan unsur paling strategis dalam organisasi. Oleh karena itu, memberdayakan SDM melibatkan berbagai strategi, seperti mengakui harkat dan martabat manusia, meningkatkan kualitas kerja, dan menerapkan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi

D. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan dalam sebuah perusahaan. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien, sehingga kontribusi mereka sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut (Sutrisno, 2017):

1. Kemampuan

Kemampuan untuk menjalankan tugas adalah faktor penting dalam produktivitas kerja. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimilikinya serta tingkat profesionalisme dalam menjalankan tugasnya.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai adalah langkah penting dalam produktivitas kerja. Hasil kerja merupakan hal yang dapat dirasakan baik oleh pelaksana maupun pihak yang menikmati hasil kerja tersebut.

3. Semangat kerja

Semangat kerja mencakup usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik daripada sebelumnya. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari, kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

Selalu mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja adalah kunci penting dalam produktivitas. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan memperhatikan tantangan dan harapan yang akan dihadapi dalam pekerjaan.

5. Mutu

Selalu berupaya untuk meningkatkan mutu adalah upaya penting untuk mencapai hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Mutu adalah hasil dari pekerjaan yang mencerminkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan merupakan indikator produktivitas yang penting. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang signifikan bagi karyawan, karena mereka memperlihatkan efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Agitia dan Irmadiani (2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Sistem Reward Terhadap Produktivitas Kerja Driver Grab Bike (Studi Pada Komunitas Grab Bike Rumpun Online Semarang). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan sistem reward secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja driver Grab bike studi pada komunitas rumpun online Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai kumulatif komitmen organisasi adalah sebesar 89,29% yang termasuk dalam kategori tinggi. Nilai kumulatif sistem reward adalah 76,83% yang termasuk dalam kategori tinggi, dan nilai kumulatif produktivitas kerja adalah 83,94% yang termasuk dalam kategori tinggi. Hasil perhitungan statistik diperoleh koefisien korelasi ganda

pengaruh komitmen organisasi dan sistem reward terhadap produktifitas kerja driver Grab bike adalah sebesar 0,750. Hasil uji F sebesar 43,7 ($> F$ tabel 3,13), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan sistem reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja driver Grab bike (studi pada komunitas rumpun online Semarang) secara parsial dan simultan.

2. Arinta, et al (2023) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang.” Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang. Metode yang digunakan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Analisis data yang diterapkan uji asumsi klasik, statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis, serta uji analisis regresi linear berganda ataupun koefisien determinasi. Hasilnya memperlihatkan bahwa pada (1) uji F budaya organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang, serta pada (2) uji parsial budaya organisasi tidak mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang, sementara ditemukan (3) pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang.
3. Selfiani (2023) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi CV. Ar-Royyan Group Tasikmalaya.” Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan pada Bagian Produksi di CV. Ar-Royyan Group Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 63 responden yang berasal dari karyawan bagian produksi CV. Ar-Royyan Group Tasikmalaya. Data yang digunakan adalah Data Primer dan Data Sekunder. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara parsial, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

4. Kristiyasari (2023) melakukan penelitian dengan judul “Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.” Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif, melibatkan seluruh pegawai sebanyak 37 orang sebagai sampel melalui metode sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan *path analysis* dengan bantuan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support*, komitmen organisasi, dan produktivitas

kerja berada pada kategori tinggi, dan keduanya berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

5. Sukmawati¹ dan Mahfudiyanto (2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember.” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja PT. Nusantara X Ajong Gayasan Plantation Kabupaten Jember. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Untuk menjawab tujuan penelitian, data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk mengetahui apakah hipotesis ditolak atau diterima dalam penelitian ini digunakan uji t dan uji f. Untuk mengetahui besarnya presentase variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen digunakan koefisien determinasi (R^2). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nusantara X Ajong Gayasan Plantation Kabupaten Jember. Sampel ditentukan dengan cara sampling jenuh dan diperoleh 40 responden sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (2) Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (3) Komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.
6. Utama dan Hunik (2023) melakukan penelitian dengan judul “*The Influence of Organizational Commitment and Organizational Satisfaction on Employee Productivity of The National Amil Zakat Board (BAZNAS) (Literature Review*

of Human Resource Management).” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional (Baznas). Metode penelitian ini adalah kualitatif dan kajian pustaka. Hasil analisis membuktikan bahwa: 1) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional (Baznas); 2) Kepuasan organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional (Baznas); 3) Komitmen organisasi dan kepuasan organisasi sama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional (Baznas).

7. Sutarman, et al (2022) melakukan penelitian dengan judul “*The Effect of Competence and Organizational Commitment on Work Productivity of Indonesian Manufacturing Industries*.” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana kompetensi dan komitmen organisasi mempengaruhi produktivitas karyawan. Kami menggunakan teknik verifikasi inferensial, yang merupakan strategi yang digunakan oleh peneliti untuk menilai validitas hipotesis yang disajikan dengan mengumpulkan data aktual dari bidang industri Indonesia. Sebanyak 300 personel dari industri kabel dan listrik Indonesia sengaja dipilih sebagai responden. Kami menggunakan analisis Structural Equation Modelling (SEM), dibantu oleh perangkat lunak LISREL 8.80, untuk menguji hipotesis. Temuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi ($\beta = 0,30$) terhadap produktivitas kerja karyawan; (2) terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan komitmen organisasi ($\beta = 0,09$) terhadap produktivitas kerja

karyawan; dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi ($\beta = 0,50$) terhadap produktivitas kerja karyawan sektor industri di Indonesia, (4) komitmen organisasi mempunyai fungsi mediasi pada pengaruh kompetensi ($t = 4,15$) terhadap produktivitas kerja karyawan sektor industri di Indonesia.

8. Osa dan Amos (2014) melakukan penelitian dengan judul "*The impact of organizational commitment on employees productivity: a case study of Nigeria Brewery, Plc.*" Kebutuhan akan penelitian ini muncul dari pengakuan komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan sebagai yang paling penting dalam semua analisis organisasi, dan penentu yang sering ditemukan antara tujuan organisasi dengan semua kebutuhan karyawan di dalamnya, oleh karena itu, perlu untuk mempelajari secara empiris bagaimana dampak komitmen organisasi terhadap karyawan dalam mengatasi tantangan produktivitas karyawan. Kehadiran komitmen organisasi terhadap karyawan dapat digunakan untuk mendapatkan dukungan karyawan terhadap organisasi dan pada gilirannya memaksimalkan manfaat yang diterimanya dari karyawan mereka dengan produktivitas yang lebih besar dan kinerja individu tampaknya meningkat dalam proporsi yang sama. Masalah komitmen organisasi dan produktivitas karyawan muncul sebagai tantangan manajemen tenaga kerja yang paling penting di masa lalu, sekarang, dan masa depan yang didorong oleh loyalitas karyawan. Manajer lini depan, supervisi, pemimpin proyek, kapten tim, atau manajer sumber daya manusia sebenarnya memiliki kekuatan lebih besar dalam organisasi untuk mengurangi produktivitas yang buruk, karena faktor-faktor yang mendorong kepuasan dan komitmen karyawan

sebagian besar berada dalam kendali manajer langsung, dan agar ini tercapai dengan sukses, perlu dipahami motif sebagai dasar kinerja yang diperlukan untuk memotivasi karyawan guna meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

9. Tasaria dan Wakhyuni (2024) melakukan penelitian dengan judul “*The Effect of Motivation, Commitment, and Work Discipline on Work Productivity in Grapari Medan Putri Hijau Service Employees.*” Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi, komitmen dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 19. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 responden. Pengumpulan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Komitmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Motivasi, komitmen dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
10. Emor, et al (2017) melakukan penelitian dengan judul “*The effect of workplace quality and organizational commitment on employee’s productivity (case study: CV. Kombos Manado.*” Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kualitas tempat kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini, populasi mengacu pada karyawan CV. Kombos Manado dengan menggunakan teknik sampling jenuh

dan ukuran sampel 40 responden melalui kuesioner. Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 24 menunjukkan semua variabel kualitas tempat kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di CV Kombos Manado. Adapun secara parsial, kualitas tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Kombos Manado, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Kombos Manado. CV. Kombos Manado harus mempertimbangkan tentang pentingnya pengaruh kualitas tempat kerja dan komitmen organisasi di perusahaan. Karena menurut hasil penelitian ini, kedua faktor tersebut berpengaruh melalui produktivitas karyawan. Dan juga, perusahaan harus membuat lebih banyak kegiatan untuk meningkatkan rasa terhubung karyawan dengan perusahaan.

11. Anco dan Paudi (2023) melakukan penelitian dengan judul “*Productivity at Work: Impact of Personality Value and Organizational Commitment.*” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana komitmen organisasi dan karakteristik nilai kepribadian mempengaruhi produktivitas kerja dalam kelompok nelayan. Dalam penelitian ini, 30 orang menjadi sampel, dan kuesioner serta wawancara digunakan untuk mengumpulkan data. Regresi linier berganda adalah teknik analisis data yang digunakan dengan perangkat lunak SPSS 24. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan nilai kepribadian memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang menunjukkan hubungan yang searah dengan hipotesis, atau bahwa komitmen organisasi dan nilai kepribadian akan meningkatkan produktivitas kerja dalam kelompok nelayan.

12. Syahputra (2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo.” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Perukiman Kota Gorontalo. Data primer untuk penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai di lembaga tersebut. Populasi penelitian terdiri dari 47 responden, dan pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. Koefisien determinasi, atau R square, menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjelaskan sebesar 52,1% dari variasi dalam produktivitas kerja pegawai. Sementara itu, 47,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sikap kerja, tingkat keterampilan, kepemimpinan, dan kewiraswastaan.
13. Wahyuningsih (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.” Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di Yayasan Perguruan Tinggi Nias IKIP Gunung Sitoli, yang dilaksanakan dari bulan September hingga Oktober 2017. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai dan dosen yang berjumlah 50 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X), sedangkan

variabel terikat adalah produktivitas kerja (Y). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan di Yayasan Perguruan Tinggi Nias IKIP Gunung Sitoli.

14. Yumna dan Pradana. (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Armindo Jaya Mandiri.” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan menganalisis hubungan antara lingkungan kerja, produktivitas kerja, serta pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Armindo Jaya Mandiri. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis analisis deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh, dengan total 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS 26. Berdasarkan hasil analisis, kedua variabel, lingkungan kerja (X) dan produktivitas kerja (Y), dikategorikan sebagai baik. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Armindo Jaya Mandiri sebesar 47.9%. Sementara itu, 52.1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
15. Widyantari (2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Varash Indonesia Jaya.” Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi karyawan di PT. Varash Indonesia Jaya. Penelitian ini dilakukan di PT. Varash Indonesia Jaya menggunakan populasi dan sampel sebanyak 80 karyawan sebagai responden penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dokumentasi, observasi dan angket. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 23. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Varash Indonesia Jaya. Semakin baik lingkungan kerja di PT. Varash Indonesia Jaya, produktivitas kerja semakin baik. Budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Varash Indonesia Jaya. Menurunnya budaya kerja di PT. Varash Indonesia Jaya, produktivitas kerja akan meningkat.

16. Shafi, M.A. (2023) melakukan penelitian dengan judul “*The Effect of Work Environment on Employee Productivity: A Case Study of Manufacturing Company.*” Penelitian ini berfokus pada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan manufaktur Batu Pahat. Dalam penelitian ini peneliti bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan manufaktur Batu Pahat. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner disebarikan kepada 384 responden pada perusahaan manufaktur di Batu Pahat. Tingkat responsnya adalah 70,31% dan data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan

Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi kerja merupakan pengaruh utama terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan manufaktur di Batu Pahat. Lingkungan kerja fisik, kondisi kerja dan tata letak tempat kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini akan membantu penelitian untuk mengetahui lebih jauh mengenai pengaruh lingkungan kerja. Temuan ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan manufaktur untuk mengetahui lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

17. Aulia (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda.” Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Metode pengumpulan data meliputi observasi, penelitian terhadap sumber data, dan penggunaan kuisioner. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis statistik, khususnya rumus korelasi product moment dan perangkat lunak SPSS, dengan partisipasi 46 responden. Hasil studi menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda. Tingkat hubungan antara kepemimpinan dan produktivitas kerja pegawai tersebut mencapai 81,8%, menandakan hubungan yang sangat kuat. Selain itu, pengaruh langsung kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor tersebut sebesar 66,9%.

18. Kurnia dan Purba (2022) melakukan penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai.” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dampak gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Minas Kabupaten Siak. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang dipilih melalui metode sensus. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS23, melalui uji regresi linier sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa koefisien regresi X memiliki nilai positif sebesar 0,735, menunjukkan adanya hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja. Secara parsial, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Minas Kabupaten Siak. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung (4,782) yang melebihi nilai t tabel (1,120), dan nilai Signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.
19. Yusro, et al (2022) melakukan “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Maha Karya Putra Cabang Kabupaten Pasuruan.” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh secara simultan dan parsial dari gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Maha Karya Putra Cabang Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner, dan menggunakan Skala Likert sebagai teknik pengukuran.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 4,765 dan nilai F tabel sebesar 3,147. Secara parsial, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai signifikansi masing-masing $0,022 < 0,05$ dan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun, di antara kedua variabel tersebut, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas karyawan di PT. Maha Karya Putra.

20. Lindawati dan Sembiring (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintah Daerah.” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang diteliti mencakup kombinasi gaya kepemimpinan berorientasi manusia dan berorientasi tugas. Hal ini dilakukan karena masing-masing gaya kepemimpinan memiliki kelemahan yang berbeda. Gaya kepemimpinan berorientasi tugas terfokus pada aspek teknis dan prosedur kerja, namun kurang memperhatikan motivasi dan kesejahteraan bawahannya. Di sisi lain, gaya kepemimpinan berorientasi manusia menekankan pada hubungan positif dan kerjasama tim, namun bisa kurang efektif dalam mencapai tujuan aktual. Penelitian ini melibatkan 27 satuan kerja di Kabupaten Bandung Barat, dengan masing-masing unit kerja menerima kuesioner yang diisi oleh 4 responden yang merupakan pengelola keuangan

dari satuan kerja tersebut. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Ini menegaskan pentingnya adopsi gaya kepemimpinan yang mampu menggabungkan elemen-elemen positif dari kedua gaya kepemimpinan berorientasi manusia dan berorientasi tugas untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

21. Waskito dan Kartini (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Trimurti Karya Cipta.” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi di PT. Trimuri Karya Cipta. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert, dengan seluruh populasi 50 karyawan bagian produksi sebagai sampel yang digunakan. Validitas dan reliabilitas instrumen kuesioner diuji sebelum penyebaran kembali untuk analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pengujian hipotesis (uji t), terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X1) dan produktivitas kerja (Y) karyawan bagian produksi di PT. Trimuri Karya Cipta, dengan nilai t hitung sebesar 3,476, melebihi nilai t tabel sebesar 2,011, dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a), menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sementara dalam pengujian hipotesis antara motivasi kerja (X2) dan produktivitas kerja (Y), hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan, dengan nilai t hitung sebesar 2,094, melebihi nilai t tabel sebesar 2,011, dan tingkat signifikansi $0,042 < 0,05$. Ini juga menghasilkan penolakan H_0 dan penerimaan H_a , menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Trimuri Karya Cipta.

