

## **BAB II**

### **STUDI PUSTAKA**

#### **2.1 Deskripsi Konseptual**

##### **2.1.1 Produktivitas Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Sunarsi (2018:18) dalam (Zelani et al., 2025) produktivitas kerja karyawan merupakan sikap mental seorang karyawan yang selalu berusaha meningkatkan kualitasnya dalam bekerja dan segala usaha nya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menghasilkan sebuah keluaran (output) yang berkualitas. Produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara seberapa banyak hasil (output) yang dapat di peroleh oleh sekelompok atau seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut (Marhadi et al., 2025) mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan 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 daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal (Eksan et al., 2025). Produktivitas kerja merupakan hasil kerja secara keseluruhan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu dibandingkan dengan target kerja yang telah

ditentukan. Ini mencakup efektivitas dan efisiensi kerja dalam menyelesaikan tugas (Saleh & Utomo, 2018).

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan sikap mental dan usaha berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas, efektivitas, dan efisiensi dalam bekerja. Produktivitas tidak hanya diukur dari seberapa banyak hasil (output) yang dicapai dalam kurun waktu tertentu, tetapi juga dari upaya perbaikan terus-menerus, penggunaan sumber daya secara optimal, serta pencapaian target kerja yang telah ditentukan. Produktivitas mencerminkan keyakinan bahwa hasil kerja hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan esok harus lebih baik dari hari ini.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Dalam manajemen sumber daya manusia produktivitas kerja karyawan merupakan variabel tergantung atau dipengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak faktor (Nasron & Astuti, 2018) Bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

##### **1. Sikap Kerja**

Sikap kerja mencerminkan pandangan, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki sikap positif, seperti tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif, cenderung lebih produktif. Sebaliknya, sikap negatif seperti malas, tidak peduli, atau tidak loyal akan berdampak buruk terhadap produktivitas.

## 2. Tingkat Keterampilan

Keterampilan atau kompetensi kerja sangat menentukan seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugasnya. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki, semakin cepat dan tepat pekerjaan dapat diselesaikan. Keterampilan ini bisa diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

## 3. Hubungan antara Tenaga Kerja dan Pimpinan Organisasi

Hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Ketika komunikasi berjalan efektif, kepercayaan dan kerja sama terbentuk, maka semangat kerja meningkat dan produktivitas pun ikut naik.

## 4. Manajemen Produktivitas

Manajemen produktivitas mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi kerja yang terorganisasi dan efisien. Ketika sistem manajemen berjalan baik, setiap elemen dalam organisasi dapat bersinergi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

## 5. Efisiensi Tenaga Kerja

Efisiensi menyangkut kemampuan karyawan untuk menghasilkan output maksimal dengan sumber daya dan waktu yang minimal. Tenaga kerja yang efisien tahu bagaimana mengatur waktu, alat, dan tenaga agar pekerjaan selesai dengan hasil optimal tanpa membuang sumber daya.

#### 6. Kewiraswastaan (Entrepreneurship)

Sikap kewirausahaan dalam diri karyawan seperti inovatif, kreatif, berani mengambil risiko, dan berpikir ke depan juga sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas. Jiwa kewiraswastaan mendorong karyawan untuk terus berinovasi dan mencari cara-cara baru yang lebih efektif dalam bekerja.

#### 2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011) dalam (Panjaitan, 2018) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

##### 1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

##### 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 pekerjaan tersebut.

##### 4. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Pengembangan diri Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

## 5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

## 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan”

Menurut Wartana (Hulu et al., 2022) indikator produktivitas kerja adalah sebagai keryawan yakni:

### 1. Kemampuan memotivasi diri

Kemampuan ini berasal dalam diri pegawai itu sendiri. Kemampuan yang mendorong diri untuk bisa mengerakkan seluruh aspek dalam diri untuk melakukan sesuatu. Sehingga, menimbulkan motivasi yang positif dalam bekerja.

### 2. Membangun rasa percaya diri

Tidak dipungkiri bahwa masing-masing pegawai memiliki rasa rendah diri akan kemampuan yang dimiliki. Akan tetapi, yang membedakannya adalah orang yang produktif itu cenderung terus membangun rasa percaya dirinya. Baik untuk mengasah kemampuan maupun belajar terus menerus. Ada motivasi dalam dirinya untuk lebih baik lagi dan tampil percaya diri.

### 3. Bertanggung jawab dalam pekerjaan

Setelah motivasi dalam dan kepercayaan diri telah terbentuk dalam dirinya, maka selanjutnya akan lebih mudah dalam menjalankan kewajiban dan tugas yang diberikan dengan penuh tanggungjawab.

#### 4. Menyenangi pekerjaan

Hal ini menjadi wujud dari motivasi dan rasa percaya diri yang telah terbentuk dalam diri masing-masing pegawai. Semangat dalam bekerja karena menyenangkan pekerjaan yang sedang dilakukan.

#### 5. Mampu mengatasi permasalahan

Tantangan dalam mengerjakan sesuatu atau pun mengemban suatu tanggungjawab pasti ada. Akan tetapi, orang yang produktif ditandai dengan gerakan yang cepat dan tepat. Cepat dalam memikirkan plan atau pun mencari jalan keluar dari permasalahan yang ada.

#### 6. Memberikan kontribusi yang positif

Artinya di dalam segala situasi dan kondisi, masih mampu memberikan kontribusi yang positif. Tetap bekerja, tetap semangat walaupun keadaan yang dihadapi sulit. Tidak selalu mengeluh dengan yang dilakukan.

#### 7. Memiliki potensi dalam pekerjaan.

Hal ini juga merupakan indikator utama. Karena produktivitas yang baik dilihat dari potensi dan kemampuan dalam mengerjakan sesuatu yang dipercayakan. Menyelesaikan sesuai target dengan hasil yang memuaskan

Produktivitas kerja terdapat indikator-indikator yang dikemukakan oleh

Simamora (2004:112) dalam (Saleh & Utomo, 2018) yaitu :

##### 1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menunjukan pada jumlah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan sesuai standar dan target,

maka kuantitas kerja dinilai tinggi. Indikator ini menekankan output secara kuantitatif, misalnya jumlah laporan, unit produk, atau klien yang ditangani.

## 2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mencerminkan tingkat ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditentukan. Seorang karyawan yang produktif tidak hanya menyelesaikan banyak pekerjaan, tetapi juga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi, bebas dari kesalahan, dan memberikan nilai tambah bagi organisasi.

## 3. Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu atau bahkan lebih cepat dari tenggat waktu yang ditentukan. Ketepatan waktu menunjukkan manajemen waktu yang baik, disiplin, dan efisiensi kerja. Karyawan yang produktif mampu mengatur prioritas dan menghindari keterlambatan yang dapat menghambat operasional.

## 4. Sikap Kooperatif

Sikap kooperatif mengacu pada kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, pimpinan, maupun tim lintas divisi. Produktivitas tidak hanya ditentukan oleh kinerja individu, tetapi juga sejauh mana seseorang bisa berkontribusi dalam kerja tim, mendukung rekan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif.

Jadi berdasarkan tiga model indikator di atas maka penulis memutuskan untuk memakai indikator produktivitas kerja menurut (Panjaitan, 2018).

## **2.1.2 Komitmen Organisasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi menurut Robbin dan Judge (2008) dalam (Hasmita et al., 2025) didefinisikan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya dalam mempertahankan keanggotaannya di organisasi tersebut. Komitmen merupakan suatu sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan emosional, kesetiaan, dan keterlibatan seorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Komitmen ini mencerminkan sejauh mana seorang individu merasa memiliki, mendukung, dan bersedia berkontribusi secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi (Herawati et al., 2022).

Komitmen organisasi ialah sikap individu anggota organisasi yang mendukung serta berperan aktif memberikan kontribusi terhadap organisasi tersebut (Rahmiati & Baihaqi, 2025). Karena mereka berkomitmen pada organisasi, mereka akan menunjukkan sikap positif serta berkinerja baik. Hal ini membantu organisasi sebab mereka termotivasi untuk bekerja keras dan bertanggung jawab untuk mencapai kesuksesan organisasi. Sementara menurut Robbins (Irfania & Rini, 2025) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan

keadaan di mana seorang pekerja mendukung organisasi tertentu dan ingin tetap menjadi anggota organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan Komitmen organisasi merupakan sikap dan keadaan psikologis karyawan yang mencerminkan keterikatan emosional, kesetiaan, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan dukungan terhadap tujuan organisasi, berkontribusi aktif, serta memiliki motivasi dan tanggung jawab dalam mencapai keberhasilan dan kemajuan organisasi secara berkelanjutan. Komitmen ini tercermin melalui loyalitas, partisipasi aktif, dan sikap positif terhadap pekerjaan serta lingkungan kerja.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Sopiah (2008 : 156) dalam (Muis et al., 2018) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

##### **1) Kepercayaan**

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaannya. Dalam kerangka komitmen, kepercayaan karyawan pada organisasi menyebabkan antara lain karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan.

##### **2) Kemauan**

Kemauan karyawan untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat

komitmen karyawan. Dengan adanya kemauan dari para karyawan paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku karyawan, dalam hal ini tanggung jawabnya pada perusahaan.

### 3) Kesetiaan

Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. karyawan yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama.

#### **2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Indikator komitmen organisasi menurut Suryosukmono & Widodo (2020) dalam (Windika Putri & Frianto, 2023) antara lain:

1. Komitmen afektif, berkaitan dengan identifikasi, emosional, dan keterlibatan karyawan di dalam organisasi.
2. Komitmen normatif, berkaitan dengan perasaan moral karyawan untuk tetap melanjutkan organisasi dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.
3. Komitmen berkelanjutan, berkaitan dengan kerugian yang diterima karyawan jika meninggalkan organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi yang lain yakni menurut (Amirullah, 2015) dalam (Edmizar et al., 2024) adalah sebagai berikut:

1. Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Adanya kesetiaan karyawan, yang mana pegawai berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan pegawai merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Indikator komitmen organisasi menurut Wijoyo (2016: 52) dalam (Pradana et al., 2023) adalah:

1. Identifikasi Organisasi

Menunjukkan sejauh mana seorang karyawan merasa dirinya menjadi bagian dari organisasi dan memiliki kesamaan nilai serta tujuan dengan organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki identifikasi yang kuat akan merasa bangga menjadi anggota organisasi dan menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi.

2. Keterlibatan Diri

Keterlibatan diri mencerminkan sejauh mana karyawan terlibat secara aktif dalam kegiatan organisasi dan menunjukkan kepedulian terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang terlibat akan berinisiatif, berkontribusi secara maksimal, dan tidak hanya bekerja sebatas tugas formal.

### 3. Loyalitas Organisasi

Loyalitas organisasi merujuk pada kesetiaan karyawan terhadap organisasi dalam jangka panjang. Karyawan yang loyal akan bertahan dalam organisasi meskipun ada peluang di tempat lain, serta cenderung mempertahankan nama baik organisasi, mendukung kebijakan perusahaan, dan bekerja secara konsisten untuk mendukung pertumbuhan organisasi.

Jadi berdasarkan tiga model indikator di atas maka penulis memutuskan untuk memakai indikator komitmen organisasi menurut Suryosukmono & Widodo (2020).

#### **2.1.3 Self-Leadership**

##### **2.1.3.1 Pengertian Self-Leadership**

Self-leadership adalah apa yang dilakukan orang untuk memimpin dirinya sendiri. Dimana Self leadership dapat memotivasi pegawai untuk mampu memimpin diri sendiri untuk memberikan kontribusi terhadap pegawai. Dengan demikian kemampuan memimpin secara pribadi dalam prakteknya memberikan kekuatan yang cukup untuk mendorong pegawai yang lebih baik bagi suatu perusahaan. Self leadership merupakan proses untuk membangun pengarahannya diri dan motivasi diri terutama dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan (Fania et al., 2022).

Self leadership adalah gabungan dari aspek kognitif yang meliputi proses yang dilakukan untuk mempengaruhi dan memotivasi diri dan aspek perilaku yang merupakan proses yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengelola perilaku untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Rachmawati et al., 2018). Self-

leadership atau kepemimpinan diri adalah proses di mana individu memengaruhi dan mengarahkan dirinya sendiri untuk mencapai tujuan pribadi maupun profesional secara efektif. Konsep ini mencakup kemampuan untuk memotivasi diri, mengatur perilaku, dan mengelola pikiran serta emosi agar tetap fokus, produktif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas (Ramadhan & Sahrah, 2021). Self-leadership didefinisikan sebagai proses yang ada dalam diri seseorang untuk meningkatkan motivasi dan mengarahkan dirinya untuk berperilaku dengan cara yang sesuai dengan yang diharapkan orang lain (Manik & Dwiana, 2023).

Berdasarkan pengetian diatas, maka dapat disimpulkan Self-leadership atau kepemimpinan diri merupakan proses internal yang dilakukan individu untuk memimpin, mengarahkan, dan memotivasi dirinya sendiri dalam mencapai tujuan pribadi maupun profesional. Konsep ini mencakup kombinasi dari aspek kognitif dan perilaku, yang melibatkan kemampuan mengelola pikiran, emosi, dan tindakan secara mandiri.

#### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Self-Leadership**

Pearce & Manz (2005) dalam (Husain, 2021) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Self-Leadership, yaitu :

##### **1. Urgency**

Situasi yang sangat urgent kurang mendukung pengembangan kemampuan SelfLeadership, karena dalam situasi seperti ini bentuk kepemimpinan yang tradisional akan lebih efektif untuk memecahkan masalah yang ada. Selain itu dalam situasi di mana amat diperlukan pemecahan masalah

dalam kemendesakan yang tinggi, pengembangan kemampuan Self-Leadership tidak akan memadai dilakukan

dikarenakan pengembangan kemampuan Self-Leadership memerlukan waktu yang tidak sebentar. Urgency sebagai salah satu penghambat pengembangan Self-Leadership di atas akan hilang dengan sendirinya ketika pengembangan Self-Leadership sudah terbentuk dengan baik. Justru dengan tingginya Self-Leadership dalam organisasi, maka situasi urgensi apapun tidak akan menjadi masalah karena semua individu yang menghadapinya akan mampu memecahkannya dengan baik.

## 2. Employee Commitment

Ketika komitmen karyawan tidak dituntut tinggi, maka pengembangan kemampuan self-leadership kurang diperlukan. Tetapi ketika organisasi berada dalam situasi yang memerlukan komitmen karyawan yang tinggi, maka pengembangan kemampuan self-leadership akan tepat bagi organisasi untuk tetap eksis dalam situasi yang demikian.

## 3. Creativity

Bagi organisasi yang memerlukan derajat inovasi yang tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan pelanggannya atau melayani publik dengan cepat dan efektif, pengembangan kemampuan Self-Leadership diperlukan. Adanya pemberian kebebasan dan kondisi dalam organisasi yang mendorong terciptanya pengembangan Self-Leadership yang tinggi dan juga situasi organisasi yang kondusif untuk saling berbagi pengaruh dengan rekan kerja dalam pembuatan keputusan, pemecahan masalah dan

pengidentifikasian peluang di masa mendatang akan menyebabkan terciptanya lingkungan yang kondusif bagi kreativitas yang pada gilirannya akan meningkatkan derajat inovatif organisasi.

#### 4. Interdependence

Jumlah saling ketergantungan dalam sistem kerja sebuah organisasi akan mempengaruhi berapa besar porsi Self-Leadership yang diperlukan. SelfLeadership diperlukan ketika ketergantungan dalam melakukan tugas yang ada dalam organisasi tidak begitu tinggi. Dengan demikian pengembangan SelfLeadership kurang memadai dilakukan dalam cakupan proses produksi tertentu di bidang manufaktur di mana derajat saling ketergantungannya tinggi.

#### 5. Complexity

Semakin kompleks pekerjaan yang harus dilakukan, maka pengembangan kemampuan Self-Leadership akan kurang efektif, karena dalam situasi seperti ini adalah mustahil satu orang mampu menguasai berbagai bidang sekaligus. Kalaupun terpaksa dilakukan, maka pengembangan Self-Leadership sebaiknya dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan periodisasi pekerjaan yang kompleks itu, tentu saja tetap disesuaikan dengan kemampuan individu-individu terkait dan hal ini memerlukan waktu yang tidak sebentar.

### **2.1.3.3 Indikator Self-Leadership**

Indikator untuk mengetahui tingkat self-leadership menurut Musaheri (2014) dalam (Bagus Dony Manggala et al., 2024) mencakup aspek-aspek, yaitu :

1. Kesadaran diri (Self Awareness) merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang untuk berintrospeksi.
2. Pengarahan diri (Self Direct) merupakan kemampuan untuk memusatkan kekuatan psikologis untuk mencapai target
3. Pengelolaan diri (Self Manage) merupakan kemampuan individu untuk berinisiatif dan mengatur diri.
4. Penyelesaian diri (Self Accomplishment) merupakan pelaksanaan dari perencanaan yang telah ditentukan.

Terdapat indikator- indikator self-leadership menurut Neck & Houghton (2006) dalam (Nasution, 2023) yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

1. Self-goal setting (penentuan tujuan sendiri), ialah upaya individu dalam menetapkan apa (what), kapan (when), mengapa itu dilaksanakan (why) serta bagaimana (how) hal itu dapat diraih.
2. Self-observation (observasi diri), ialah melukiskan keahlian diri dalam peningkatan kesadaran yang mencakup kapan, bagaimana serta mengapa perlu bertindak atau berperilaku tertentu yang kelanjutannya untuk menghapus Tindakan yang tidak produktif atau tidak efektif.
3. Self-reward (imbalan sendiri), ialah tindakan untuk memotivasi melakukan suatu pekerjaan menjadi kewajiban dengan memberikan energi pada diri sendiri seperti hadiah.
4. Self-punishment (menghukum diri sendiri), ialah tindakan jika sesuatu yang telah dirancang tidak teraih sebagaimana mestinya maka akan memberikan hukuman kepada diri sendiri.

5. Self-cueing, ialah upaya merakit atau memanipulasi suatu hal yang dapat mengingatkan perihal tujuan yang harus dicapai.

Indikator self-leadership menurut (Ambat et al., 2023) antara lain:

1. Kemampuan analitis, yaitu kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
2. Keterampilan berkomunikasi, yaitu dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
3. Keberanian, yaitu semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.
4. Kemampuan mendengar, yaitu bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.
5. Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

Jadi berdasarkan tiga model indikator di atas maka penulis memutuskan untuk memakai indikator self-leadership menurut dalam Musaheri (2014).

## **2.2 Pengaruh Antar Variabel**

### **2.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas, keterlibatan emosional, dan tanggung jawab individu terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi, yang tercermin dalam kesediaannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan

berkontribusi secara maksimal (Bangun, 2020). Sementara itu, Menurut Sunarsi (2018:18) produktivitas kerja merujuk pada efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menghasilkan output berkualitas dalam waktu dan sumber daya yang tersedia. Keduanya memiliki hubungan yang erat, di mana komitmen organisasi yang tinggi dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja melalui motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan semangat untuk berkontribusi demi kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Zelani et al., 2025).

Pada penelitian sebelumnya (Ariani et al., 2020) yang berjudul pengaruh disiplin kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja guru. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya pada penelitian sebelumnya (Destyana Rahmah et al., 2023) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT X. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian (Perkasa et al., 2022) yang berjudul efek komitmen organisasi, komunikasi, lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Apartemen X Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukan

bahwa secara parsial dan simultan, variabel komitmen organisasi, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di apartement X Jakarta. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan F (Uji F) dan hasil uji parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari tiga variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel komitmen organisasi, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Apartemen X Jakarta.

### **2.2.2 Pengaruh Self-Leadership (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Menurut Musaheri (2014) Self-Leadership adalah kemampuan individu untuk memimpin diri sendiri melalui pengendalian pikiran, perilaku, dan motivasi secara sadar dalam mencapai tujuan pribadi maupun profesional tanpa bergantung pada pengaruh eksternal. Self-leadership mencakup serangkaian strategi seperti penetapan tujuan, penguatan diri, serta pemantauan diri yang membantu individu untuk tetap fokus, bertanggung jawab, dan konsisten dalam menjalankan tugas (Bagus Dony Manggala et al., 2024). Sementara itu, Produktivitas Kerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diukur dari hasil yang dicapai dibandingkan dengan waktu, sumber daya, dan upaya yang digunakan, yang mencerminkan kinerja optimal dalam mencapai target organisasi (Marhadi et al., 2025).

Pada penelitian sebelumnya (Sagala et al., 2023) yang berjudul pengaruh self leadership dan kematangan emosi terhadap produktivitas kerja (Studi pada Bank Syariah di Pematangsiantar). Hasil penelitian menunjukkan bahwa self

leadership dengan kematangan emosi berpengaruh positif secara bersama-sama yang berarti jika self leadership dan kematangan emosi meningkat, maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Dengan menambahkan pelatihan dan konseling yang berfokus pada peningkatan self leadership dan kematangan emosi, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Selanjutnya pada penelitian (Priyantono, 2018) yang berjudul pengaruh self-leadership, self-efficacy dan motivasi terhadap produktivitas kerja (Studi pada Independent Bussines Owner PT. AMWAY Indonesia di Semarang, Jawa Tengah). Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa self-leadership mempunyai pengaruh langsung terhadap self-efficacy. Kemudian pengaruh self-efficacy terhadap produktivitas kerja melalui motivasi lebih besar daripada pengaruh self-efficacy terhadap produktivitas kerja.

Hal ini didukung oleh (Dararina & Yulianti, 2022) yang berjudul Pengaruh self-leadership dan transformational leadership generasi terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh psychological capital. Hasilnya menunjukkan self-leadership dan transformational leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja menurut karyawan generasi milenial yang dimediasi oleh psychological capital secara partial mediation di sektor kepelabuhan.

### **2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) dan Self-Leadership (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Komitmen organisasi dan self-leadership terhadap produktivitas kerja karyawan FIF Group adalah keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap visi, nilai, dan tujuan perusahaan (komitmen organisasi) yang

dikombinasikan dengan kemampuan individu dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengatur dirinya sendiri (self-leadership) untuk mencapai kinerja optimal. Sinergi antara keduanya menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana karyawan tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi juga memiliki dorongan internal untuk berinovasi, menyelesaikan tugas secara mandiri, dan berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan FIF Group.

Hal ini didukung oleh penelitian (Putra & Sintaasih, 2018) yang berjudul pengaruh self-leadership dan komitmen organisasional terhadap produktivitas kerja di hotel four points by sheraton. Berdasarkan hasil penelitian, perlu menciptakan suatu suasana atau kondisi kerja yang dapat memenuhi harapan semua karyawan. Peningkatan terhadap kondisi kerja ini dilakukan agar dapat menyenangkan karyawan sehingga karyawan merasa senang dengan pekerjaan dengan pekerjaan yang didapat serta fasilitas lainnya yang mendukung kegiatan kerja. Sehingga, karyawan dapat bekerja dengan semangat, produktif, dan menampilkan produktivitas kerja yang terbaik.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

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

| No | Nama Penelitian | Judul                                                                                                                              | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | (Bangun, 2020)  | Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan | Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hal ini berarti, |

| No | Nama Penelitian                | Judul                                                                                                                       | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                |                                                                                                                             | karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi merupakan faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.<br>Kata                                                                                                                                                                                                                          |
| 2. | (Destyana Rahmah et al., 2023) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT X         | Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. |
| 3. | (Ariani et al., 2020)          | Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru                         | Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.                                                                                                                                                                                               |
| 4. | (Perkasa et al., 2022)         | Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta | Hasil uji penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel komitmen organisasi, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Apartemen X Jakarta.                                                                                                                                        |

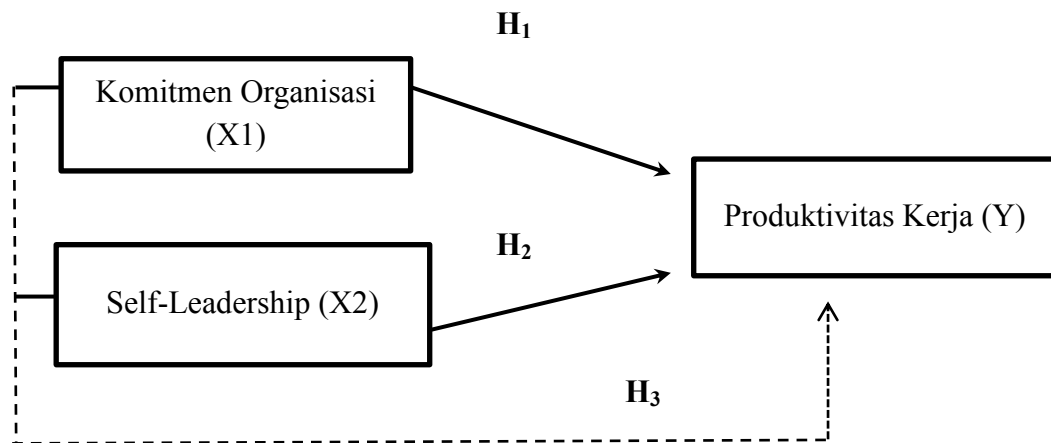
| No | Nama Penelitian                    | Judul                                                                                                                 | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5. | (Ramadhan & Sahrah, 2021)          | Pengaruh Self-Leadership Dan Usia Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Milenial                                     | Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh yang sangat signifikan self-leadership dan usia terhadap work engagement. Kedua variabel ini memberikan sumbangan terhadap work engagement secara partial self-leadership memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work engagement (sumbangan efektif yang dihasilkan begitu juga dengan pengaruh usia terhadap work engagement (signifikan) dengan sumbangan efektif yang dihasilkan. Kesimpulannya adalah self-leadership dan usia mampu memprediksi tingkat work engagement karyawan milenial, dan pengaruh yang diberikan self-leadership lebih dominan daripada pengaruh usia. |
| 6. | (Bagus Dony Manggala et al., 2024) | Pengaruh Self Leadership, Motivasi, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Investama Kabupaten Badung I | Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai koefisien dan tingkat signifikansi yang berada di bawah ambang batas. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan diri, motivasi, dan efikasi diri dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks PT Tirta Investama.                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 7. | (Putra & Sintaasih, 2018)          | Pengaruh Self Leadership Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Four Points By Sheraton       | Hasil analisis menunjukkan bahwa self leadership dan komitmen organisasional secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

| No  | Nama Penelitian         | Judul                                                                                                    | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9.  | (Eksan et al., 2025)    | Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Boalemo | Hasil Koefisien Determinasi diperoleh nilai R square menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 42,7% sedangkan sisanya 57,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Seperti Kinerja, Efektivitas Kerja, Pelatihan dan Kompensasi. |
| 10. | (Panjaitan, 2018)       | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan                                          | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.                                                                                                                                                                                                                                       |
| 11. | (Rahmawati, 2022)       | Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung                     | Teknik analisis data menggunakan model analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan Gaji, Bonus, dan Promosi, akan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan.                                                                                 |
| 12. | (Busyairi et al., 2022) | Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan                     | hasil penelitian yang menunjukkan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XZY Loa Kulu Kukar secara umum belum begitu baik, diharapkan pengawasannya lebih ditingkatkan.                                                                                                                              |

## 2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori, penelitian ini akan mengkaji mengenai rangsangan komitmen organisasi, dan self-leadership yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



**Keterangan:**

$X_1$  = Variabel Komitmen Organisasi

$X_2$  = Variabel Self-Leadership

$Y$  = Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

————→ = Menunjukkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial

- - - - -> = Menunjukkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan

## 2.5 Definisi Operasional

Berdasarkan telah yang ada, penulis merasa perlu menyusun secara ringkas suatu konsep operasional variabel yang menjelaskan variabel-variabel penilaian yang digunakan yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.2**  
**Definisi Operasional**

| <b>Variabel</b>                       | <b>Definisi Operasional</b>                                                                                                                                                                                              | <b>Indikator</b>                                                                                                                                                                 | <b>Alat Ukur</b> |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> ) | Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan emosional, kepercayaan, dan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.                                                                   | 1. Komitmen afektif<br>2. Komitmen normatif<br>3. Komitmen berkelanjutan<br><br>Windika Putri & Frianto, (2023)                                                                  | Koesioner        |
| Self-Leadership (X <sub>2</sub> )     | Self-leadership atau kepemimpinan diri adalah kemampuan individu untuk memengaruhi dan mengarahkan dirinya sendiri dalam mencapai tujuan pribadi maupun organisasi.                                                      | 1. Kesadaran diri (Self Awareness)<br>2. Pengarahan diri (Self Direct)<br>3. Pengelolaan diri (Self Manage)<br>4. Penyelesaian diri (Self Accomplishment)<br><br>Musaheri (2014) | Koesioner        |
| Produktivitas Kerja (Y)               | Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan output (hasil kerja) secara efektif dan efisien dalam kurun waktu tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. | 1. Kemampuan<br>2. Meningkatkan hasil yang dicapai<br>3. Semangat kerja<br>4. Mutu<br>5. Efisien<br><br>Panjaitan, ( 2018)                                                       | Koesioner        |

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut (Gunawan, 2019), hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka dapat ditarik rumusan atau dugaan sementara yang diambil sebagai hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan FIF Group Cabang Bengkulu.
- H<sub>2</sub> : Diduga self-leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan FIF Group Cabang Bengkulu.
- H<sub>3</sub> : Diduga komitmen organisasi dan self-leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan FIF Group Cabang Bengkulu.