

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Mangkunegara (2017, p2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. Wayne Mondy dalam Coenraad dan Adinata (2020) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hasibuan dalam Murdapa (2018) manajemen sumber daya manusia merupakan pengaturan hubungan dan peranan tenaga kerja didalam sebuah ilmu dan seni agar tujuan perusahaan tercapai dengan efisien dan efektif.

#### **2.2 Produktivitas Kerja**

##### **2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Septianti (2016) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, penjualan dan adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerjanya. Saputra dan Natalia (2021) menyatakan bahwa produktivitas adalah prestasi kerja yang diperoleh dari hasil yang dicapai dengan memanfaatkan sumber yang ada semaksimal mungkin. Rozzaqiyah (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah mengacu pada rasio dari hasil yang diperoleh dan jumlah sumber daya yang diperoleh.

Kurniawan (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah reaksi atau tanggapan individu terhadap pekerjaannya dengan selalu berupaya bekerja dengan penuh tanggung jawab dan bekerja keras. Murdapa. (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas pemasukan selama periode tertentu. Wijaya Dan Manurung (2021, p18) menyatakan bahwa produktivitas adalah gabungan dari orang-orang dengan variabel-variabel operasi, organisasi yang efektif akan memaksimalkan produktivitas dengan secara berhasil memadukan orang-orang ke dalam seluruh sistem operasi

### **2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Fahirah, dkk (2017) menyatakan bahwa, ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Sumber Daya Manusia (SDM), faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja dari sudut manajemen sumber daya manusia, yaitu tingkat kemampuan kerja dalam melaksanakan pekerjaan, baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja dan tingkat kemampuan kerja pemimpin dalam memberikan motivasi kerja agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen.
2. Kondisi Lapangan, faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja dari sudut pandang kondisi di lapangan yaitu kondisi fisik lapangan dan sarana bantu, supervisi, perencanaan, dan koordinasi; komposisi kelompok kerja, kerja lembur, ukuran besar proyek, pekerja langsung versus subkontraktor, kurva pengalaman, kepadatan tenaga kerja.

3. Sistem dalam perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada sistem dalam perusahaan antara lain, latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, pengalaman kerja,, memperkirakan rasa tanggung jawab dan rasa kewenangan seseorang, kemampuan analitis dan manipulatif, untuk memperkirakan kemampuan pemikiran dan penganalisaan, keterampilan teknis, untuk memperkirakan kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknis pekerjaan, kesehatan, tenaga, dan stamina, untuk mengetahui kemampuan fisik dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Lingkungan pekerja, faktor lingkungan yang diukur oleh kinerja pekerja memiliki kontribusi yang cukup berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pekerja yaitu lingkungan keluarga seperti status dalam keluarga, dan jumlah beban tanggungan dalam keluarga.

### **2.2.3 Indiaktor Produktivitas Kerja**

Septianti (2016) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja, yaitu suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan
3. Ketepatan waktu, yaitu persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output

## **2.3 Motivasi Intrinsik**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi Intrinsik**

Purnomo dan Nurdianto (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah ketika orang-orang terlibat dalam suatu aktivitas karena mereka

merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan menyenangkan, mereka melakukan aktivitas itu sepenuhnya atas kemauan sendiri. Rozzaqiyah (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan hasrat dalam diri untuk mencapai kesuksesan, atau sering dikenal dengan motivasional. Kurniawan (2018) menyatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri individu itu sendiri, kemudian faktor ekstrinsik merupakan daya dorong yang bersumber dari luar diri individu tersebut, khususnya dari organisasi tempatnya bekerja.

Murdapa (2018) menyatakan bahwa motivasi intrinsik penting dimiliki seorang karyawan karena akan sia-sia jika tersedia kemampuan dan kecakapan seseorang bekerja tanpa adanya kemauan untuk bekerja dan mencapai hasil kerja yang maksimal. Bisio dan Ova (2020) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya. Coenraad dan Adinata (2020) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut. Menurut Enny (2019, p21) menyatakan bahwa motivasi instrinsik adalah suatu hal pendorong berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang

### **2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik**

Purnomo dan Nurdiyanto (2021) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Intrinsik adalah, sebagai berikut:

1. Pilihan yaitu kesempatan yang didapat untuk menyelesaikan kegiatan-kegiatan dan tugas yang diberikan oleh organisasi.
2. Kompetensi yaitu kemampuan individu dalam melaksanakan tugas

3. Penuh arti, yaitu mendapat kesempatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam skema lebih besar.
4. Kemajuan merasa yaitu mendapat peningkatan dan pengembangan dalam menjalankan tugas dan sasaran yang ditetapkan

### **2.3.3 Indikator Motivasi Intrinsik**

Purnomo dan Nurdiyanto (2021) menyatakan bahwa bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi intrinsik adalah sebagai berikut:

1. Prestasi adalah perasaan individu telah mencapai suatu tujuan sebagai pekerja telah dapat menyelesaikan tugas dan mendapatkan apa yang diharapkan, selain itu situasi kerja yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut.
2. Pengakuan mendapat penghargaan dari rekan kerja, pimpinan, dan memberikan umpan balik bahwa pekerja tersebut mendapat pengakuan yang jelas dari pekerjaan yang mereka lakukan.
3. Tugas yang diemban adalah hal penting bagi seseorang untuk mendorong melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati.
4. Pengembangan kearah individu yaitu peningkatan kemampuan personal dalam mengembangkan dirinya dalam bekerja.
5. Tanggung jawab kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugasnya yang diberikan oleh pimpinan

## **2.4 Lingkungan Non Kerja Fisik**

### **2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik**

Sumanti dan Firmansyah (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang berwujud tidak nyata, namun keberadaanya dapat dirasakan. Wujud dari lingkungan kerja tersebut antara lain komunikasi yang antar sesama pegawai, atasan, maupun bawahan, demi terciptanya suatu kondisi lingkungan pekerjaan yang baik dan nyaman. Aksinapang, Bachri, Aziz (2018) menyatakan

bahwa lingkungan kerja non fisik adalah sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Nardo, Evanita dan Syahrizal (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Hartawan dan lemiyana (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah faktor lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat oleh indera para karyawan (bawahan) dengan manajer (atasan) dan hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja. Saputra dan Natalia (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan karyawan dengan atasan, rekan kerja maupun dengan bawahan, dimana lingkungan kerja ini sangat mempengaruhi semangat kerja dan kenyamanan karyawan yang tentunya akan berdampak pada performa seorang karyawan. Septianti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan. Menurut Enny (2019, p59) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan

#### **2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik**

Sumanti dan Firmansyah (2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan non fisik adalah, sebagai berikut:

1. Hubungan kerja pegawai (bawahan) dengan manajer (atasan), yaitu hubungan kerja yang baik antara pegawai dengan manajer akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai. Kerjasama antara pegawai dengan manajer harus

diupayakan sedemikian rupa sehingga tercipta kerjasama yang baik.

2. Hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja, yaitu rekan kerja yang mampu diajak kerjasama dan mendukung dalam pelaksanaan kerja cenderung berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dan kepuasan kerja pada pegawai tersebut

### **2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Sumanti dan Firmansyah (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan non fisik adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab kerja, yaitu dengan tanggung jawab kerja, maka pegawai tahu apa saja tanggung jawab mereka selama berada di dalam perusahaan. Dimulai dari tugas kerja, hasil kerja, hingga sikap yang mereka tampilkan di dalam.
2. Struktur kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada pegawai memang sudah berada di dalam struktur kerja serta organisasi yang baik. Dengan begitu, pekerjaan yang ada sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan.
3. Kelancaran komunikasi adalah bagian yang penting di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan begitu, pegawai harus merasa ada komunikasi yang baik, lancar, serta terbuka di antara rekan kerja hingga atasan.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu pegawai harus merasa adanya kerja sama antar kelompok yang baik. Inilah yang membuat pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih lancar dan mudah

## 2.5 Penelitian Terdahulu

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

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

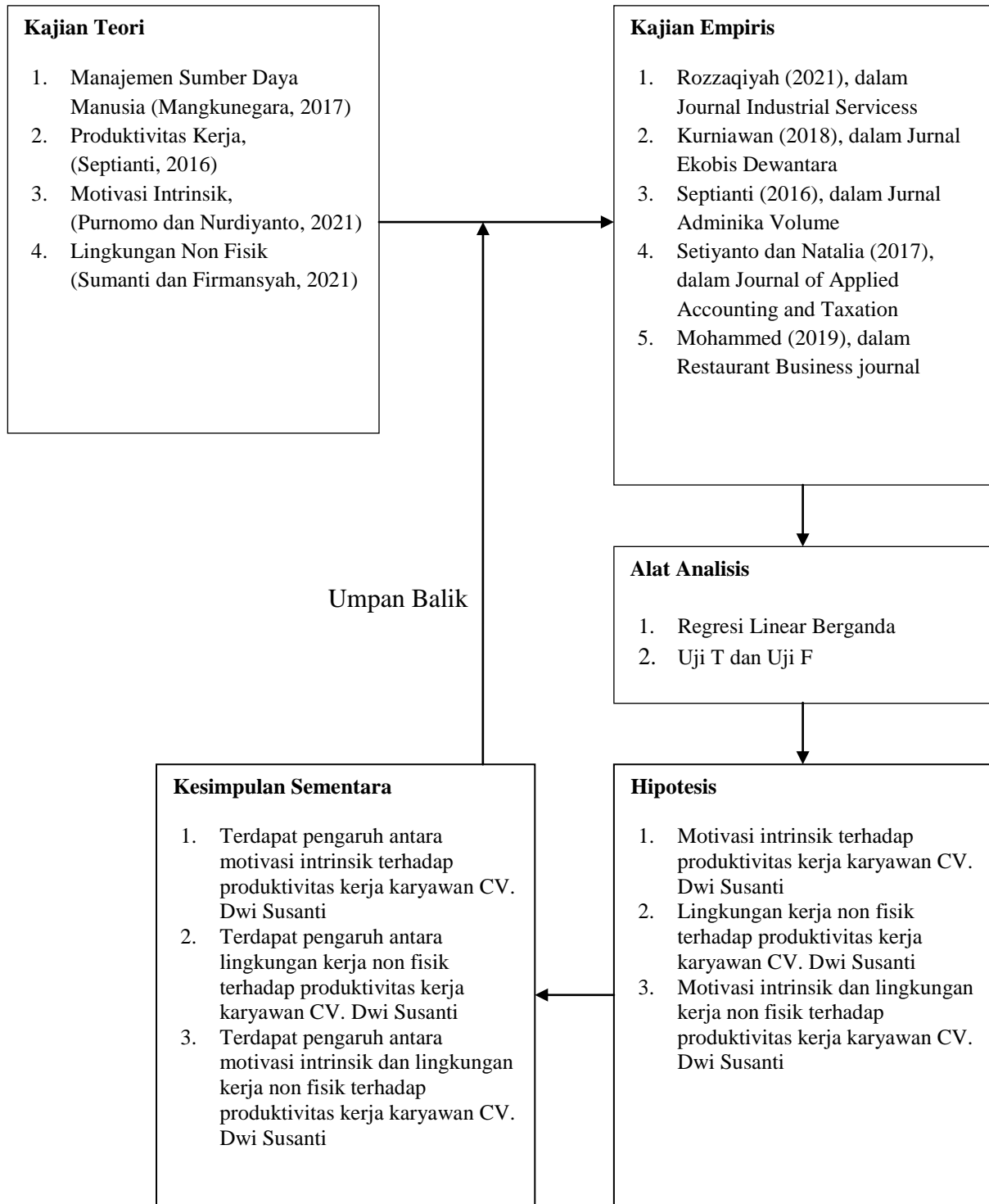
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan penelitian Dan Kontibusi Penelitian
1	Rozzaqiyah	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek (2021)	Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Perbedaan</b>, Variabel yang digunakan Independen yaitu Motivasi Intrinsik Lingkungan Kerja Non dan Fisik</li> <li>2. Variabel dependen yaitu produktivitas kerja</li> <li>3. Objek penelitian, yaitu CV. Dwi Susanti</li> <li>4. <b>Kontribusi</b>, yaitu Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.</li> </ol>
2	Kurniawan	Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Maju Jaya (2018)	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun bersamaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Perbedaan</b>, Variabel yang digunakan Independen yaitu Motivasi Intrinsik Lingkungan Kerja Non dan Fisik</li> <li>2. Variabel dependen yaitu produktivitas kerja</li> <li>3. Objek penelitian, yaitu CV. Dwi Susanti</li> <li>4. <b>Kontribusi</b>, yaitu Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.</li> </ol>
3	Septianti	Pengaruh Penerapan Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Muara Payang Kabupaten Laha (2016)	Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Perbedaan</b>, Variabel yang digunakan Independen yaitu Motivasi Intrinsik Lingkungan Kerja Non dan Fisik</li> <li>2. Variabel dependen yaitu produktivitas kerja</li> <li>3. Objek penelitian, yaitu CV. Dwi Susanti</li> <li>4. <b>Kontribusi</b>, yaitu Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.</li> </ol>



4	Setiyanto	<i>Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company (2017)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Perbedaan</b>, Variabel yang digunakan Independen yaitu Motivasi Intrinsik Lingkungan Kerja Non dan Fisik</li> <li>2. Variabel dependen yaitu produktivitas kerja</li> <li>3. Objek penelitian, yaitu CV. Dwi Susanti</li> <li>4. <b>Kontribusi</b>, yaitu Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.</li> </ol>
5	Mohammed	<i>The effect of motivation on employee productivity (A case study private bank in Kurdistan regional government) (2019)</i>	Hasil penelitian mengarah pada kesimpulan bahwa sistem pengakuan dan penghargaan yang digunakan di bank-bank swasta di pemerintah daerah Kurdistan tidak memadai dan dengan demikian mereka tidak cukup memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Perbedaan</b>, Variabel yang digunakan Independen yaitu Motivasi Intrinsik Lingkungan Kerja Non dan Fisik</li> <li>2. Variabel dependen yaitu produktivitas kerja</li> <li>3. Objek penelitian, yaitu CV. Dwi Susanti</li> <li>4. <b>Kontribusi</b>, yaitu Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.</li> </ol>

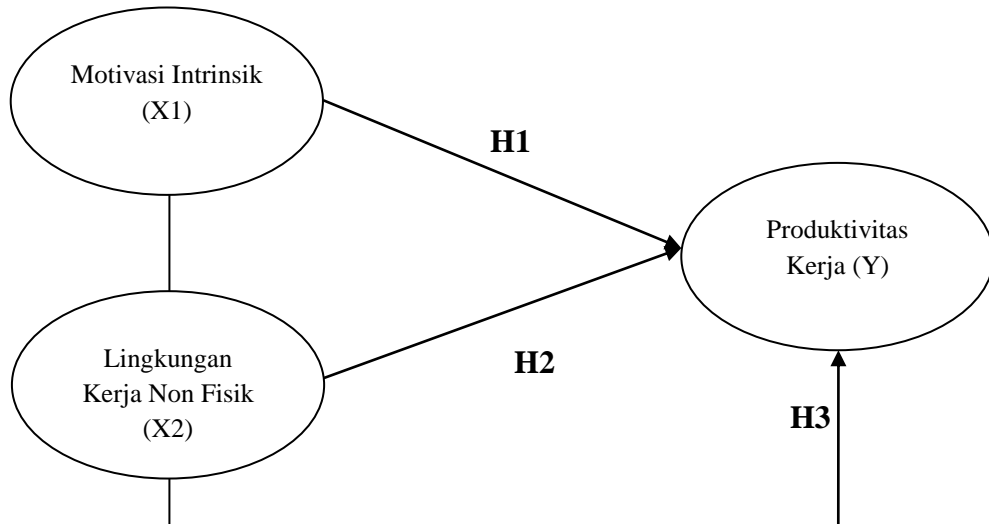
Sumber: Data Diolah, 2022

## 2.6 Kerangka Pikir



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## 2.7 Kerangka Penelitian



**Gambar 2.2**

### **Kerangka Penelitian**

## 2.8 Hipotesis Penelitian

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

### 2.8.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan dengan motivasi instrinsik akan berusaha mencari pemecahan masalah yang dihadapinya. Karyawan yang punya motivasi intrinsik akan lebih terdorong untuk bekerja daripada uang, gaji, hadiah atau pujian yang hanya bersifat sementara oleh karena itu sangat penting memiliki karyawan dengan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi karena dapat bekerja lebih baik sehingga mencapai produktivitas kerja yang optimal. Purnomo dan Nurdiyanto (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah ketika orang-orang terlibat dalam suatu aktivitas karena mereka merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan menyenangkan, mereka melakukan aktivitas itu sepenuhnya atas kemauan sendiri. Penelitian yang telah dilakukan oleh Rozzaqiyah (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhdap