

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Manajemen SDM**

##### **2.1.1. Definisi Manajemen SDM**

Menurut Hasibuan (2021) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Sedarmayati (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli diatas tentang manajemen sumber daya manusia bahwa dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian serta mengatur hubungan agar terlaksana secara efektif dan efisien.

#### **2.2. Produktifitas Kerja**

##### **2.2.1. Definisi Produktifitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2017) bahwa produktifitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri

dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Sedangkan menurut Martono (2019) menjelaskan bahwa produktifitas merupakan rasio antar besaran volume output terhadap besaran input yang digunakan.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli diatas tentang produktifitas kerja maka dapat disimpulkan bahwa produktifitas yaitu sikap dan perilaku untuk menghasilkan sesuatu dalam perusahaan yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang telah ditentukan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

### **2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas**

Menurut Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas yaitu sebagai berikut:

#### **1. Pendidikan**

Pendidikan akan mendorong karyawan bertindak produktif, sehingga akan berpengaruh terhadap produktifitas karyawan tersebut.

#### **2. Keterampilan**

Keterampilan dalam bekerja akan mendorong karyawan bersikap positif. Keterampilan juga banyak berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.

#### **3. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yang baik akan membuat perusahaan mencapai tujuannya dengan baik pula, bila disiplin kerja yang buruk akan menjadi penghalang perusahaan untuk mencapai tujuan.

#### **4. Sikap dan Etika Kerja**

Sikap dan etika menjadi pedoman dalam berperilaku dalam bekerja agar karyawan menjadi produktif dalam menjalankan pekerjaannya.

5. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang ada pada karyawan agar menjadi lebih produktif.

6. Gizi dan Kesehatan

Gizi dan Kesehatan yang baik akan membuat karyawan dalam bekerja menjadi semangat dan hal ini akan menciptakan produktifitas yang baik.

7. Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan yang sesuai dengan posisi karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik dan hal ini akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan yang sesuai membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan fokus pada pekerjaan yang mempengaruhi produktifitas kerja.

9. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mempengaruhi produktifitas karyawan.

10. Iklim Kerja

Iklim kerja adalah hasil perpaduan antara suhu, kelembapan, kecepatan, udara gerakan dan panas radiasi dengan tingkat pengeluaran panas dari tubuh tenaga kerja sebagai akibat dari pekerjaannya.

11. Teknologi

Teknologi membuat proses produksi menjadi lebih baik serta mampu dikerjakan tepat waktu.

12. Sarana Produksi

Sarana produksi yang buruk akan menyebabkan pemborosan bahan baku dan sebaiknya sarana produksi harus saling mendukung.

### 13. Manajemen

Sistem yang telah ditetapkan atasan untuk mengelola dan mengendalikan bawahannya agar menjadi lebih produktif.

### 14. Prestasi

Prestasi akan mendorong karyawan agar giat untuk bekerja.

## **2.2.3. Indikator Produktifitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2017) mengemukakan untuk mengukur produktifitas kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

#### 1. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri ini dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

#### 2. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktifitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

#### 3. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari tahun lalu. Mutu adalah hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

#### 4. 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. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktifitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian indikator diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa produktifitas kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator yaitu pengembangan diri, efisiensi, mutu, dan meningkatkan hasil yang dicapai.

## **2.3. Motivasi Kerja**

### **2.3.1. Definisi Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2021) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Rozzaid, Herlambang, Devi (2015) motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai motivasi kerja menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam dan luar diri karyawan untuk bekerja secara efektif dan terintegrasi di suatu perusahaan.

### 2.3.2. Metode Motivasi Kerja

Metode-metode motivasi kerja menurut Hasibuan (2021) ada dua, antara lain:

1. Metode langsung merupakan motivasi yang diberikan secara langsung kepada seorang karyawan berupa material maupun non-material untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan.
2. Metode tidak langsung merupakan motivasi yang diberikana berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk kelancaran dalam melakukan pekerjaan atau tugas sehingga para karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melakukan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

### 2.3.3. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Herzberg dalam Luthans (2016) mengemukakan teori *hygiene*-motivasi atau dikenal teori dua faktor. Ia mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi pekerjaan mencakup isi dari pekerjaan itu sendiri (faktor intrinsik) dan faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja (faktor ekstrinsik).

1. Faktor intrinsik diantaranya adalah:
  - a. Keberhasilan (*Achievement*)
  - b. Pengakuan/penghargaan (*Recognition*)
  - c. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)
  - d. Tanggung jawab (*Responsibility*)
  - e. Pengembangan (*Advancement*)
2. Faktor ekstrinsik diantaranya adalah:
  - a. Kebijakan dan administasi (*Policy and administration*)
  - b. Supervisi (*Quality Supervisor*)
  - c. Hubungan antar pribadi (*Interpersonal relation*)

#### **2.3.4. Motivasi Intrinsik**

Menurut Herzberg dalam Luthans (2016) motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Sedangkan menurut Sadirman (2017) motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai motivasi intrinsik menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari diri kita sendiri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan pekerjaan agar terciptanya situasi kerja yang sempurna.

#### **2.3.5. Indikator Motivasi Intrinsik**

Menurut Herzberg dalam Luthans (2016) menyebutkan indikator motivasi intrinsik yang meliputi:

1. Pengakuan  
Besarnya kecilnya pengakuan yang diberikan kerja kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
2. Pencapaian  
Besarnya kecilnya pencapaian memungkinkan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.
3. Kemajuan  
Besarnya kecilnya kemungkinan tenaga kerja maju dalam pekerjaan seperti naik pangkat atau jabatan.
4. Kemungkinan Berkembang  
Kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karir.

## **2.4. Kompensasi**

### **2.4.1. Definisi Kompensasi**

Hasibuan (2021) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Sinambela (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dan menurut Handoko (2016) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Berdasarkan beberapa definisi kompensasi menurut para ahli diatas, bahwa dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu hal berbentuk pendapatan yang diterima oleh karyawan untuk penghargaan atas hasil kerja yang telah dicapai. Maka dari itu kompensasi dapat memotivasi setiap karyawan untuk lebih berprestasi lebih baik agar mampu menentukan besarnya kompensasi yang akan diberikan.



### 2.4.2. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

1. Ikatan Kerjasama  
Dengan pemberian kompensasi maka terjalin ikatan Kerjasama formal antara atasan dengan karyawannya.
2. Kepuasan Kerja  
Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial, dan egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif  
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan karyawan yang selalu qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.
4. Motivasi  
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih memotivasi karyawannya.
5. Stabilitas Karyawan  
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin.
6. Disiplin  
Dengan pemberian balas jasa yang cukup maka disiplin karyawan semakin baik.
7. Pengaruh Pemerintah  
Pengaruh pemerintah jika program kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan (karyawan) yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### **2.4.3. Kompensasi Non Finansial**

Menurut Musyafi' et al (2016) kompensasi non finansial diberikan dalam bentuk selain uang seperti lingkungan kerja, dan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaannya yang telah dicapai tetapi bukan berupa uang.

Sedangkan menurut Indarjanti (2020) kompensasi non finansial disebut juga dengan tunjangan, yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai anggota organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja, dan pensiun.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaannya yang telah dicapai tetapi bukan berupa uang.

### **2.4.4. Indikator Kompensasi Non Finansial**

Menurut Musyafi' et al (2016) indikator kompensasi non finansial sebagai berikut:

1. Kesempatan Pendidikan  
Peningkatan pemahaman dan pengetahuan umum tenaga kerja terhadap lingkungan kerja.
2. Kenaikan Pangkat  
Kenaikan pangkat atau jabatan merupakan sebuah penghargaan dan dorongan untuk tenaga kerja atas pengabdian dan prestasinya.
3. Fasilitas Transportasi  
Sarana untuk melaksanakan tugas dan fungsi unit kerja yang berwujud barang atau benda yang dapat bergerak.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang berguna untuk membandingkan dalam penulisan penelitian ini.

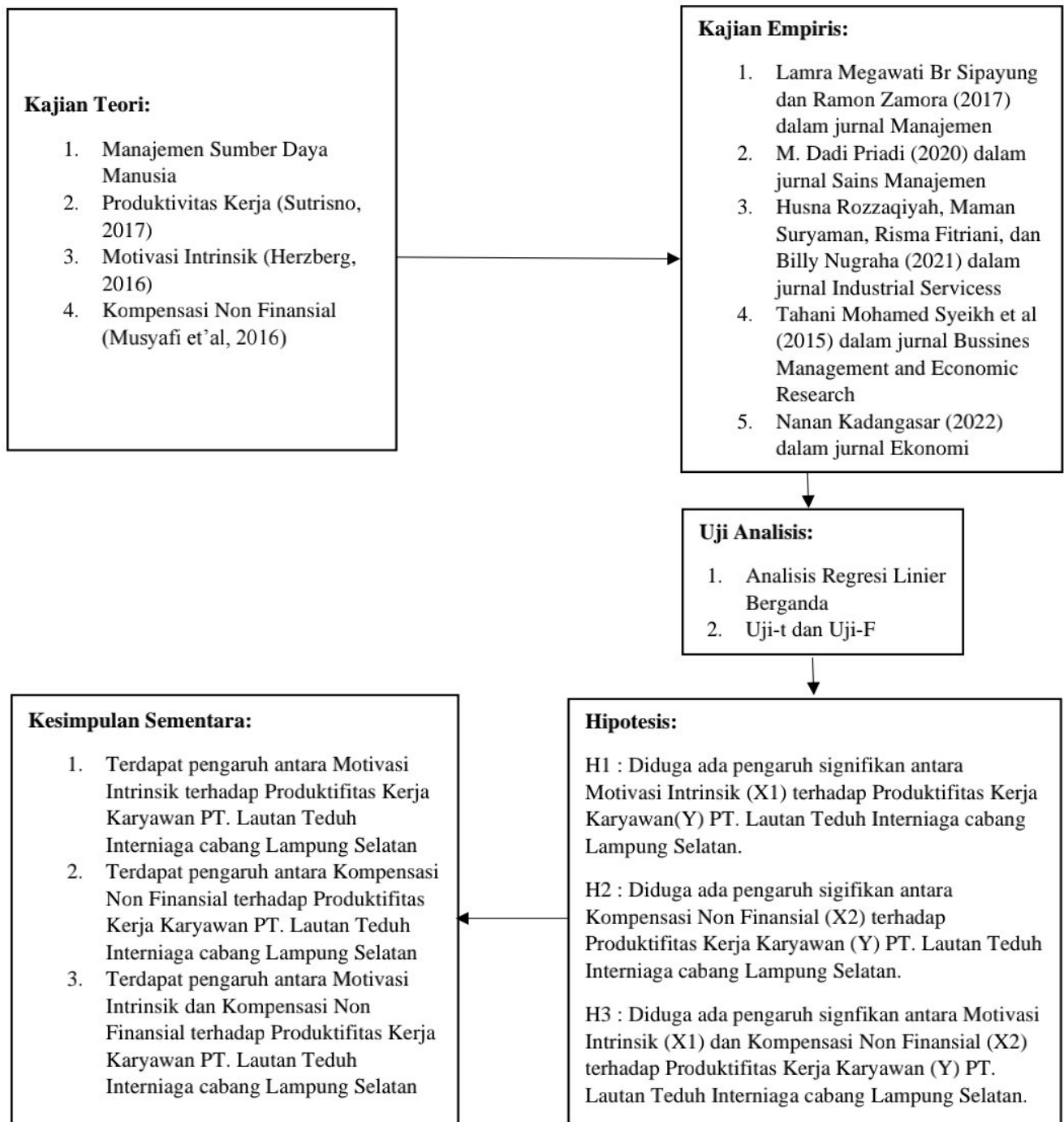
*Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu*

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	Lamra Megawati Br Sipayung dan Ramon Zamora (2017)	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Bidang Pengelolaan Persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara bersamaan Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.	Tidak adanya variabel X2 (Kompensasi Non Finansial) pada penelitian ini.	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.
2.	M. Dadi Priadi (2020)	Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Krakatau Daya Listrik (KDL) Cilegon Banten	Hasil penelitian ini menunjukkan Kompensasi Non Finansial memberikan pengaruh terhadap produktivitas Kerja Karyawan dan sisanya dipengaruhi faktor lain.	Tidak adanya variabel X1 (Motivasi Intrinsik) pada penelitian ini.	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.
3.	Husna Rozzaqiyah, Maman Suryaman, Risma Fitriyani, dan Billy Nugraha (2021)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek	Hasil penelitian membuktikan bahwa adanya pengaruh antar variabel Motivasi Intrinsik terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh.	Tidak adanya variabel X2 (Kompensasi Non Finansial) pada penelitian ini.	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.

4.	Tahani Mohamed Sheikh et al (2015)	Assement of Non- Financial Motivation on Employee Productivity: Case of Finance Headquarters in Hargeisa Somaliland	In conclusion, the study findings indicate that working conditions influence employee productivity.	There is no variable X1 (intrinsic motivation) in the study.	This research serves as a reference for on going research.
5.	Nanan Kandangasar (2022)	The Effect of Supervision, Workload and motivation on Work Productivity of Packing Section in PT. Nirwana Abadi Santosa Majalaya, Bandung Regency	The result of this research is that there is a significant influence between the independent variabels on the dependent variable.	There is no variable X1 (intrinsic motivation) and variable X2 (non- financial compensation) in the study.	This research serves as a reference for on going research.

## 2.6. Kerangka Pemikiran

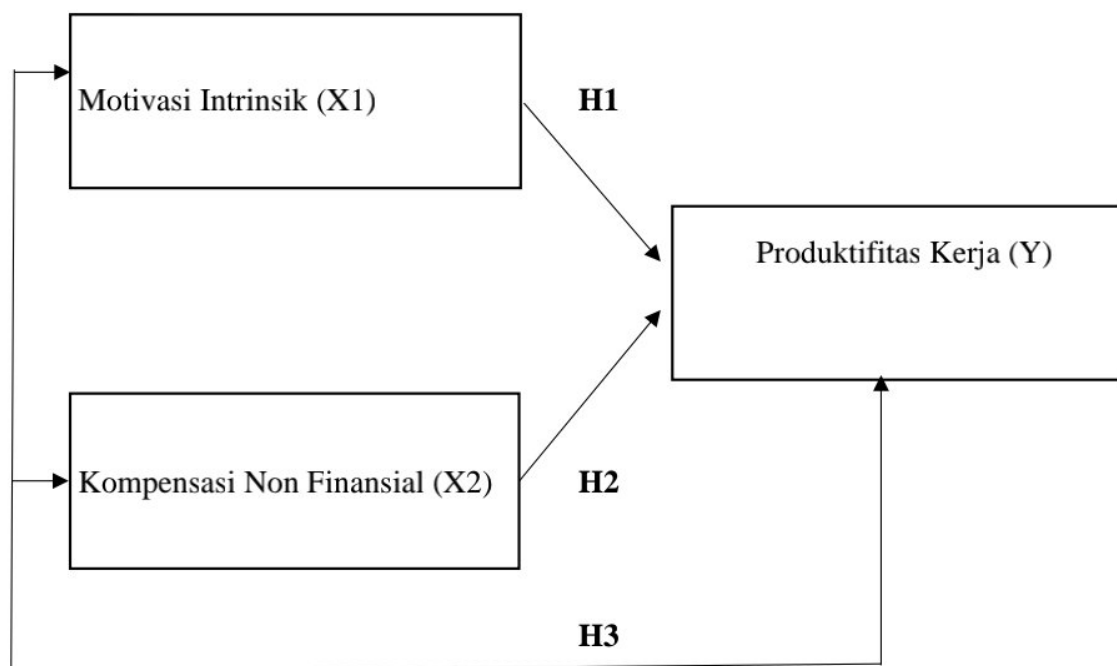
Penelitian ini akan menguji sejauh mana motivasi intrinsik dan kompensasi non finansial dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Berikut merupakan gambaran kerangka pemikiran penelitian:



Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran

## 2.7. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian adalah suatu rancangan yang menjelaskan secara garis besar alur sebuah penelitian dengan menggunakan gambar sesuai dengan tahapan yang dilakukan dalam penelitian. Kerangka penelitian dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik (X1), kompensasi non finansial (X2) sebagai variabel bebas dan produktifitas kerja (Y) sebagai variabel terikat. Berikut gambar kerangka penelitian dalam penelitian ini.



Gambar 2. 2 Kerangka Penelitian

## 2.8. Hipotesis Penelitian

Menurut Suliyanto (2013:100) hipotesis merupakan pernyataan yang lemah dan masih memerlukan pengujian kebenaran. Hipotesis akan menjadi sebuah pendapat atau teori bila sudah diuji dengan menggunakan metode ilmiah. Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka, dan berbagai hasil kajian empiris yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, maka mendapatkan hipotesis sebagai berikut:

### **I. Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.**

Motivasi membuat karyawan bersemangat untuk melakukan segala pekerjaannya, sehingga karyawan menjadi aktif, kreatif, dan produktif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rozzaqiyah, Suryaman, Fitriani, Billy (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek.

**H1 : Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Intrinsik (X1) terhadap Produktifitas Kerja (Y) PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan**

### **II. Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.**

Jika kompensasi diwujudkan dalam bentuk uang dapat dipastikan karyawan tidak dapat bekerja dengan optimal, hal ini akan mengganggu konsentrasi dalam pekerjaan sehingga perusahaan memberikan sebagian kompensasi tersebut dalam bentuk lain. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Priadi (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Krakatau

Daya Listrik (KDL) Cilegon Banten yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Krakatau Daya Listrik (KDL) Cilegon Banten.

**H2 : Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Produktifitas Kerja (Y) PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.**

**III. Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Non Finansial terhadap Produktifitas Kerja PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.**

Hal-hal yang membuat seorang karyawan kurang disiplin yaitu kurangnya mengetahui peraturan, prosedur dan kebijakan yang berlaku. Motivasi intrinsik didalam perusahaan harus diterapkan diseluruh karyawan yang bekerja agar terdapatnya timbal balik dari perusahaan yaitu fasilitas yang terdapat diperusahaan agar motivasi terjalan dengan baik. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuliannisa, Banrindu, Yani (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja di PT. Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin yang menyatakan pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas dan motivasi dapat mempengaruhi produktifitas.

**H3 : Ada pengaruh signifikan antara Motivasi Intrinsik (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y) PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.**