

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Lingkungan Kerja Non Fisik**

##### **2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Septianti (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.

Menurut Hamdi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan

Menurut Handayani (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah cerminan dari suasana kerja yang terjadi pada suatu organisasi. suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, semakin kondusif suasana kerja seseorang, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan.

Menurut Wahyuningsih (2018) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah lingkungan kerja psikis yang tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Lingkungan Kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang dapat dirasakan dengan perasaan.

### **2.1.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik**

Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik dalam penelitian Hamdi (2019) adalah sebagai berikut

1. Pelayanan Karyawan

Berbagai kebijakan aktual yang diberikan oleh perusahaan yang berhubungan dengan pemberian peningkatan kesehatan, makanan dan kamar kecil di dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

2. Kondisi kerja

Adalah kondisi di dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan itu bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan tersebut bekerja.

3. Hubungan karyawan

Perhatian perusahaan terhadap para karyawan dan kerja sama yang baik antar karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan.

### **2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Septianti (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja non fisik adalah :

1. Struktur tugas merupakan struktur tugas menunjuk pada bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan.
2. Tanggung jawab kerja merupakan komitmen dan kewajiban pegawai untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri
3. Perhatian dan dukungan pimpinan merupakan perhatian dan dukungan dari pimpinan diperlukan guna memelihara keberadaan pegawai
4. Kerjasama antar kelompok merupakan usaha terkoordinasi antar individu dan kelompok dalam pencapaian tujuan
5. Kelancaran komunikasi merupakan penyampaian komunikasi yang baik sangat penting guna kelancaran komunikasi

## **2.2 Kompensasi Finansial**

### **2.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial**

Menurut Pratama (2019) Kompensasi finansial Merupakan sebuah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Karyawan berhak mendapatkan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan perusahaan memiliki kebijakan masing-masing dalam pemberian kompensasinya.

Natsir (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan,

Yuliannisa (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif

Menurut Fitriani (2018) Kompensasi finansial Merupakan sebuah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Karyawan berhak mendapatkan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan perusahaan memiliki kebijakan masing-masing dalam pemberian kompensasinya.

Lite (2017) kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan pada perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian

### **2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial**

Natsir (2019) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial yaitu :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung menurun.
2. Kemampuan Untuk Membayar, meskipun mungkin serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan membayar dari perusahaan. Tingginya kompensasi akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.
3. Organisasi Buruh, ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi bargaining karyawan juga kuat, sehingga menaikkan tingkat kompensasi, demikian pula sebaliknya

### **2.2.3 Indikator Kompensasi Finansial**

Pratama (2019) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kompensasi finansial adalah :

1. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dalam artian gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
2. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati.
3. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar, hal ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
4. Bonus adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

## **2.3 Produktivitas Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Handayani (2018) menyatakan bahwa Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa,

Hamdi (2019) menyatakan bahwa produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang

dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu.

Yuliannisa (2018) menyatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran organisasi atau lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Natsir (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang

### **2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Natsir (2019) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas yaitu :

1. Faktor Internal (Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional; Struktur dan desain pekerjaan; motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung tercapaian target, dukungan sumber daya untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi, perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan/rekan, praktik manajemen yang diterapkan oleh

pimpinan; Lingkungan kerja yang ergonomis, kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian dan keterampilan; dan Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama).

2. Faktor Eksternal (Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah dan situasi politis, Kemitraan (networking) yang dikembangkan, Kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi, dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan, tingkat persaingan dan dampak globalisasi).

Menurut Lilyana (2018) yaitu Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Loyalitas dan Komitmen Pada penelitian ini penulis meneliti mengenai Lingkungan Kerja dan Kompensasi.

### **2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja**

Handayani (2018) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur produktivitas kerja yaitu :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut.
3. Semangat kerja merupakan usaha untuk menjadi baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerjakan dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tangangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.
5. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi merupakan perbandingan antara yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.



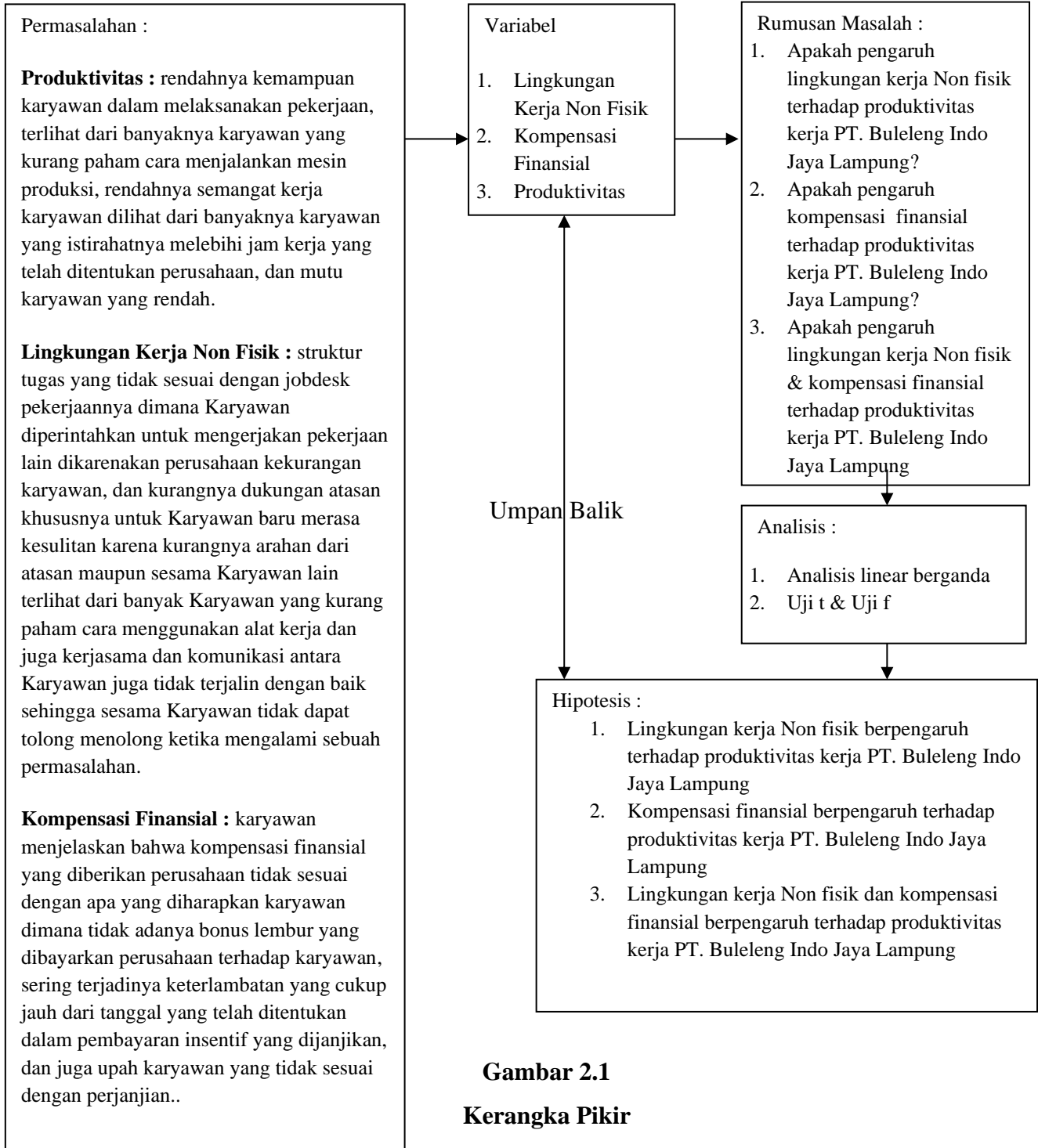
## 2.4 Penelitian Terdahulu

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

No	Nama	Judul	Kesimpulan
1	Septianti, Dian (2018)	Pengaruh Penerapan Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat.	Kesimpulan penelitian Variabel Kompensasi Dan Motivasi dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin
2	Dhea Nur Fitrianti & Arif Partono Prasetio (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung	Kesimpulan penelitian Variabel Kompensasi dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung
3	Uhud Darmawan Natsir (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada C.V. Mote Water Filterindo Di Kota Makassar	Kesimpulan penelitian Variabel Kompensasi dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada C.V. Mote Water Filterindo Di Kota Makassar
4	<i>Nyawa Michael Mangale (2017)</i>	<i>The Effects Of Compensation On Employee Productivity A Case Study Of Kenya Literature Bureau, South C Nairobi</i>	<i>Was A Significant Positive Effect From The Compensation Variable To The Productivity</i>
5	<i>Yamoah (2016)</i>	<i>Relationship between Compensation and Employee Productivity</i>	<i>Compensation Affects from Productivity.</i>

Sumber : Data diolah, 2022

## 2.5 Kerangka Pikir



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

### 2.6.1 Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan bagi karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan berdampak pada produktivitas kerja yang lebih baik sebaliknya apabila lingkungan kerja non fisik tidak baik akan berdampak penurunan produktivitas kerja karyawan. Septianti (2016) 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

Penelitian yang dilakukan oleh Septianti (2016) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika lingkungan kerja non fisik meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Adanya lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

**H1 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

### **2.6.2 Pengaruh Antara Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja**

Kompensasi yang diberikan perusahaan berdasarkan jasa-jasa yang telah karyawan berikan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dari perusahaan, dengan kata lain guna untuk membayar waktu yang telah dihabiskan karyawan untuk bekerja dalam organisasi atau perusahaan. Natsir (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan

Penelitian yang dilakukan oleh Uhd Darmawan Natsir (2018) menyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan artinya jika kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

**H2 : Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

### **2.6.3 Pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik & Kompensasi finansial terhadap Produktivitas Kerja**

Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan berdampak pada produktivitas kerja yang lebih baik. Kompensasi yang diberikan perusahaan berdasarkan jasa-jasa yang telah karyawan berikan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dari perusahaan, dengan kata lain guna untuk membayar waktu yang telah dihabiskan karyawan untuk bekerja.

Septianti (2016) 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 Natsir (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan

Penelitian yang dilakukan oleh Septianti (2016) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan Penelitian yang dilakukan oleh Uhd Darmawan Natsir (2018) menyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

**H3 : Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**