

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kadek & Foeh (2019:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan terkait sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Proses ini meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia dengan tujuan mencapai berbagai target yang meliputi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat dianggap sebagai serangkaian kegiatan yang saling terkait, yang melibatkan perencanaan, pengelolaan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2019 : 94) Produktivitas Kerja adalah suatu hubungan atau perbandingan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Produktivitas melibatkan pandangan bahwa kehidupan saat ini harus lebih baik dari hari sebelumnya, dan besok harus lebih baik dari hari ini. Sikap mental ini mendorong seseorang untuk tidak merasa puas dengan apa yang telah dicapai, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara mencari perbaikan dan peningkatan yang berkelanjutan.

Sementara menurut Natsir (2019), produktivitas kerja adalah hasil konkret (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama periode waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Produktivitas teknis mengacu pada tingkat efisiensi dan efektivitas dalam menggunakan berbagai sumber daya, sedangkan

dari segi perilaku, produktivitas melibatkan sikap mental yang selalu berusaha untuk terus berkembang.

Dari definisi para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan untuk memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal atau bahkan maksimal. Produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu ukuran keberhasilan organisasi, lembaga, atau perusahaan dalam mencapai tujuan mereka.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2019:103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

Pelatihan kerja bertujuan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja dengan baik. Latihan kerja tidak hanya sebagai pelengkap, tetapi juga memberikan dasar-dasar pengetahuan yang penting.

2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Kesehatan mental dan fisik karyawan memiliki hubungan erat dengan tingkat produktivitas yang dapat dicapai.

3. Hubungan antara Atasan dan Bawahan

Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan sehari-hari di tempat kerja. Pandangan atasan terhadap bawahan, serta sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam proses penentuan tujuan perusahaan, juga berperan dalam pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Semua faktor ini berperan penting dalam mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.2.3 Indikator Produktivitas kerja

Menurut Sutrisno (2019:104-105), untuk mengukur produktivitas kerja, terdapat beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan: Kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan baik sangat bergantung pada keterampilan dan profesionalisme mereka. Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.
2. Meningkatkan Hasil Kerja yang Dicapai: Karyawan berusaha untuk meningkatkan hasil kerja yang dicapai. Hasil kerja yang lebih baik akan dirasakan oleh mereka yang melaksanakan pekerjaan dan juga oleh penerima manfaat dari hasil kerja tersebut. Produktivitas kerja diupayakan agar memberikan manfaat yang optimal bagi semua yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat Kerja: Semangat kerja karyawan tercermin dari upaya mereka untuk selalu menjadi lebih baik dari hari sebelumnya. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari yang dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan Diri: Karyawan senantiasa berusaha untuk mengembangkan diri guna meningkatkan kemampuan kerja mereka. Pengembangan diri dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang akan dihadapi.
5. Mutu: Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu hasil kerja mereka dari waktu ke waktu. Mutu hasil pekerjaan ini mencerminkan kualitas kerja seorang pegawai.
6. Efisiensi: Efisiensi diukur dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Karyawan diharapkan dapat mencapai hasil kerja yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien.

Semua indikator ini berperan penting dalam mengukur dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai dengan lebih baik.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Handayani (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek kehidupan sosial, psikologi, dan fisik di dalam perusahaan yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas mereka. Manusia selalu berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya, karena kehidupan manusia tidak terlepas dari pengaruh lingkungan di sekitarnya. Hubungan antara manusia dan lingkungan sangat erat dan saling mempengaruhi.

Wahyuningsih (2018) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam arti fisik mencakup semua keadaan yang ada di sekitar tempat kerja, dan akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam aktivitas bekerja karyawan.

Dari definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat diidentifikasi secara langsung melalui pancaindera manusia, tetapi keberadaannya dapat dirasakan dan berkaitan dengan hubungan kerja di dalam organisasi.

2.3.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2018) 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.

Enny (2019:59) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, atau bawahan.

Sementara itu, menurut Indrawan (2018), lingkungan kerja non fisik mencerminkan suasana kerja yang ada di suatu organisasi. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan membantu meningkatkan konsentrasi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Semakin kondusif suasana kerja, semakin besar peluang bagi seseorang untuk menemukan hal-hal baru yang dapat meringankan beban kerja.

Dari definisi para ahli di atas menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah aspek hubungan kerja dan suasana kerja yang ada di dalam suatu organisasi, yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2018) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja non fisik, yaitu:

1. Struktur Tugas: Indikator ini mencakup bagaimana pembagian tugas dan wewenang dilaksanakan di dalam organisasi.
2. Tanggung Jawab Kerja: Indikator ini berkaitan dengan komitmen dan kewajiban pegawai untuk melaksanakan semua pekerjaan dengan menggunakan kompetensi yang dimiliki.
3. Perhatian dan Dukungan Pimpinan: Indikator ini menilai perhatian dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan kepada para pegawai, yang berperan dalam memelihara keberadaan mereka di lingkungan kerja.
4. Kerjasama antar Kelompok: Indikator ini melibatkan upaya terkoordinasi antara individu dan kelompok dalam mencapai tujuan bersama.
5. Kelancaran Komunikasi: Indikator ini menilai sejauh mana komunikasi yang disampaikan di dalam organisasi berjalan lancar dan efektif.

Dengan mengukur indikator-indikator tersebut, dapat dipahami sejauh mana lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja dan interaksi antar karyawan dalam suatu organisasi.

2.4 Kompensasi Finansial

2.4.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Saputra (2018) menggambarkan kompensasi finansial sebagai imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam periode tertentu. Kompensasi finansial ini bisa berbentuk uang tunai atau barang yang dapat dinilai dengan angka nominal.

Natsir (2019) mengelompokkan kompensasi finansial menjadi dua bagian, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa bayaran yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah, atau insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung, juga dikenal sebagai tunjangan, mencakup imbalan finansial seperti jaminan kesehatan dan fasilitas lainnya.

Simanjuntak & Arwiyah (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Dari penjelasan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang tunai atau barang, baik dalam bentuk gaji pokok (*base payment*) seperti upah dan gaji, maupun dalam bentuk insentif atau bonus.

2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Natsir (2019) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial, yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja: Hukum ekonomi penawaran dan permintaan memiliki pengaruh terhadap kompensasi finansial. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka cenderung memiliki upah yang tinggi, sementara

pekerjaan dengan penawaran tenaga kerja yang melimpah cenderung memiliki upah yang lebih rendah.

2. Kemampuan untuk membayar: Meskipun serikat buruh mungkin menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan. Jika kompensasi terlalu tinggi dan berdampak pada biaya produksi yang meningkat, perusahaan dapat mengalami kerugian dan kesulitan dalam memberikan fasilitas kepada karyawan.
3. Organisasi buruh: Keberadaan dan kekuatan organisasi buruh juga mempengaruhi tingkat kompensasi. Jika ada serikat buruh yang kuat, posisi tawar-menawar karyawan menjadi kuat, yang dapat mengakibatkan kenaikan tingkat kompensasi. Sebaliknya, jika organisasi buruh lemah, tingkat kompensasi mungkin lebih rendah. Dengan demikian, faktor-faktor ini dapat memengaruhi kebijakan kompensasi finansial yang diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawan.

2.4.3 Indikator Kompensasi Finansial

Saputra (2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi finansial, yaitu:

1. Gaji: Gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan secara berkala kepada karyawan dan memiliki jaminan pembayaran yang pasti. Artinya, gaji tetap dibayarkan meskipun karyawan tidak masuk kerja.
2. Insentif: Insentif adalah sejumlah uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai motivasi atau dorongan untuk meningkatkan produktivitas. Contohnya, jika karyawan berhasil mencapai target produksi tertentu, maka mereka akan mendapatkan insentif berdasarkan jumlah barang yang berhasil diproduksi.
3. Bonus: Bonus adalah sejumlah uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan perhitungan keuntungan perusahaan pada awal atau akhir tahun.

Dengan menggunakan indikator-indikator ini, perusahaan dapat menilai dan mengukur sejauh mana kompensasi finansial yang diberikan dapat memotivasi karyawan dan berdampak positif terhadap produktivitas kerja mereka.

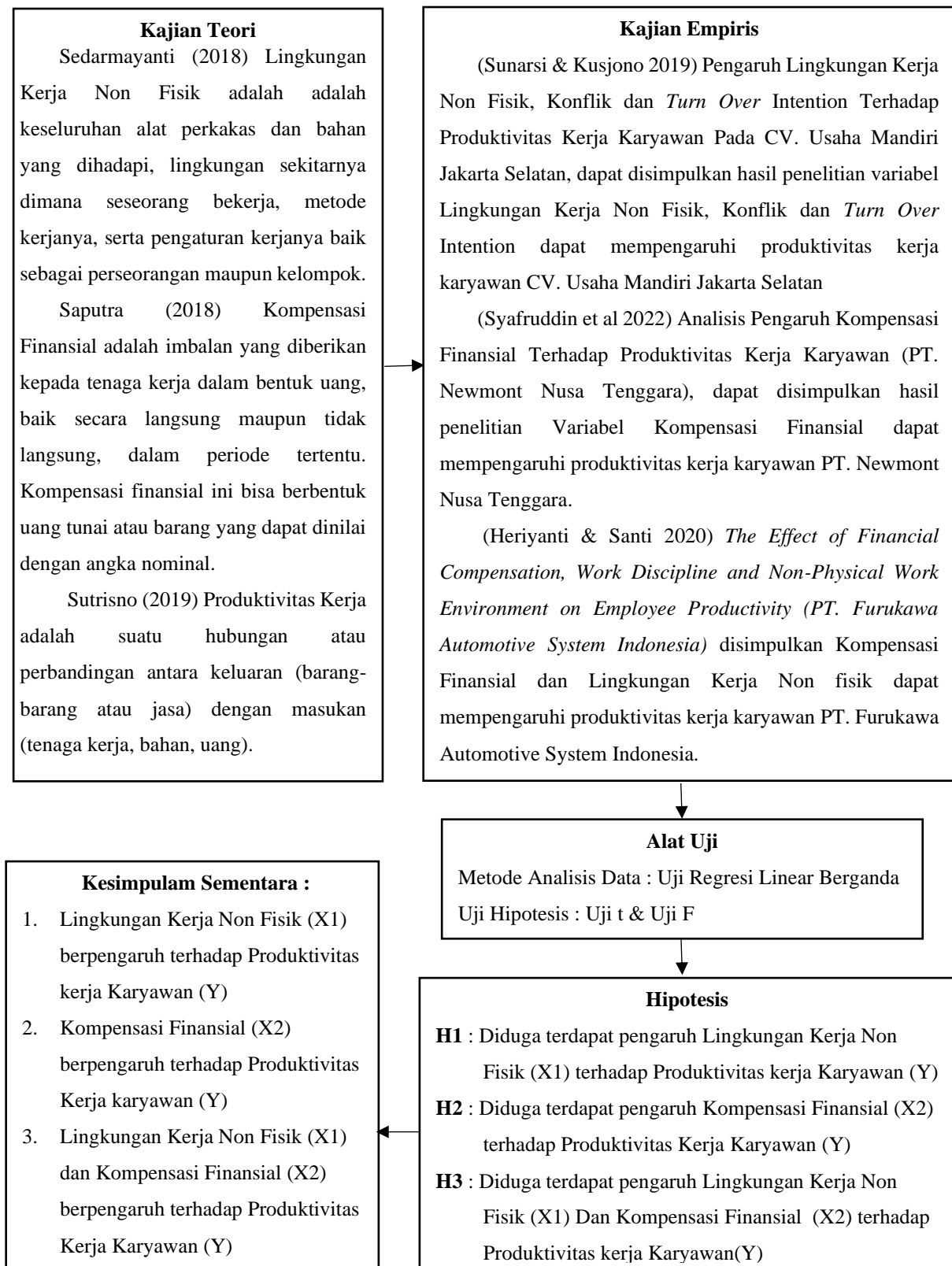
2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Tahun Publikasi & Tempat	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	Denok Sunarsi & Gatot Kusjono	2019. Jurnal Ekonomi Efektif.	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan <i>Turn Over</i> Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan.	Hasil penelitian variabel lingkungan kerja non fisisk, konflik dan turn over intention berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.	Perbedaan pada variable X2, objek dan periode penelitian.	Penelitian sebelumnya menjadi referensi mengenai pengaruh variable lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.
2.	Wico J Tarigan, Rosita Manawari Girsang, Sri Martina	2022. Jurnal Ilmu Manajemen .	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Astra Honda Pematangsiantar.	Hasil penelitian variable lingkungan kerja fisik dan non fisik mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Astra Honda Pematangsiantar.	Perbedaan ada pada objek penelitian dan variabel X1 penelitian.	Penelitian sebelumnya menjadi referensi mengenai pengaruh variable lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.
3.	Syafruddin, Laela Novadia, Vivin Fitryani	2022. Jurnal Riset Dan Kajian Manajemen .	Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (PT. Newmont Nusa Tenggara).	Kesimpulan penelitian Variabel kompensasi finansial dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Newmont Nusa Tenggara.	Perbedaan ada pada objek penelitian.	Penelitian sebelumnya menjadi referensi mengenai pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan.

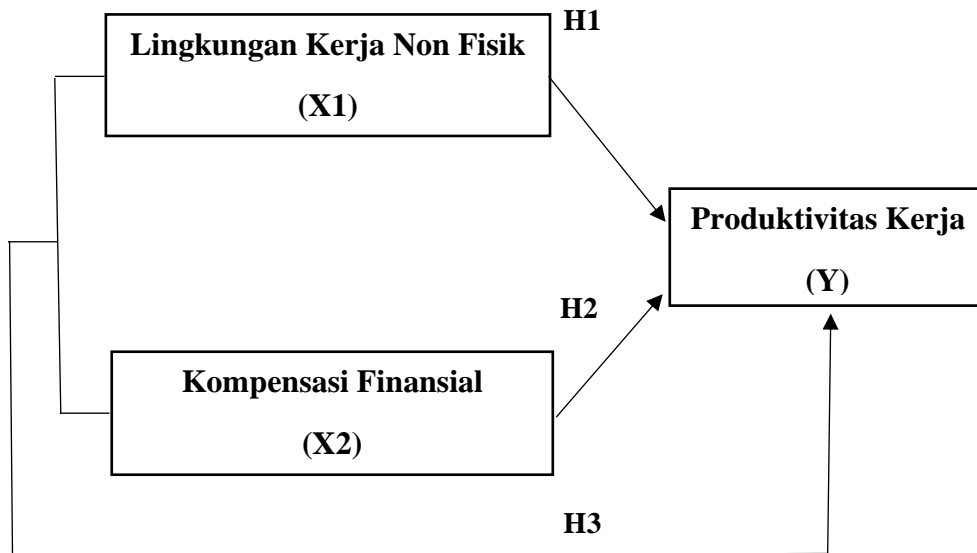
4.	Sinta Sundari Heriyanti & Melyana Dwi R Santi	2020. <i>Journal of Research in Business, Economics, and Education.</i>	<i>The Effect of Financial Compensation, Work Discipline and Non-Physical Work Environment on Employee Productivity (PT. Furukawa Automotive System Indonesia).</i>	<i>The results show that there is an influence of financial compensation, work discipline and non-physical work environment on employee productivity Productivity.</i>	Perbedaan ada pada objek penelitian, Judul variabel X2 dan periode penelitian.	Penelitian sebelumnya menjadi referensi mengenai pengaruh variable lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan.
5.	Irmawati Hura, Rasinta Ria Ginting, Hendry & Myrna Pratiwi Nasution	2023. <i>International Journal of Science and Research Archive.</i>	<i>The influence of non-physical work environment, leadership style and work discipline on employee productivity with job satisfaction as an intervening variable at Pt. Bank Sumut Gunungsitoli Branch.</i>	<i>The results show that the non-physical work environment, leadership style, work discipline have an influence on employee work productivity Pt. Bank Sumut. Gunungsitoli Branch.</i>	Perbedaan ada pada objek, variable X2, dan X3 .	Penelitian sebelumnya menjadi referensi mengenai pengaruh variable lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

Keterangan :

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

- (H1) Alur hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
- (H2) Alur hubungan Kompensasi Finansial (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
- (H3) Alur hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan berdampak pada kelancaran pelaksanaan tugas yang diberikan kepada mereka. Karena itu, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan dan kondusif bagi para karyawan. Ketika lingkungan kerja non fisik menyenangkan, hal ini akan berdampak positif pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja non fisik tidak menguntungkan atau buruk, hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh. Kemudian menurut Sedarmayanti (2018) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi & Kusjono (2021), terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya, jika lingkungan kerja non fisik mengalami peningkatan yang positif, maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Keberadaan lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan dapat membawa semangat kerja yang tinggi bagi karyawan, sehingga berpotensi meningkatkan produktivitas mereka.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik yang baik dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H1 : Lingkungan Kerja Non Fisik diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Surya Ban Bandar Lampung

2.8.2 Pengaruh Antara Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja

Apabila perusahaan mempertimbangkan standar kehidupan karyawan dalam menentukan tingkat kompensasi finansial, hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2018) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam periode tertentu.

Dengan memberikan kompensasi finansial yang memadai, perusahaan dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan. Hal ini karena kompensasi finansial yang adil dan sesuai dengan standar kehidupan karyawan akan memberikan insentif bagi mereka untuk bekerja lebih baik dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebaliknya, jika kompensasi finansial tidak sesuai atau kurang memadai, hal ini dapat berdampak negatif pada motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor kompensasi finansial sebagai salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syafruddin et al (2022) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan, perusahaan dapat mengoptimalkan produktivitas kerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2 : Kompensasi Finansial diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Surya Ban Bandar Lampung

2.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2018) 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. Di sisi lain, Saputra (2018) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam periode tertentu.

Hasil penelitian (Heriyanti & Santi 2020) *The Effect of Financial Compensation, Work Discipline and Non-Physical Work Environment on Employee Productivity (PT. Furukawa Automotive System Indonesia)* disimpulkan Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Non fisik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Artinya lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan dapat memberikan dampak positif terhadap semangat kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Selain itu, peningkatan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan juga berhubungan dengan peningkatan produktivitas kerja. Dengan memberikan kompensasi yang diharapkan oleh karyawan, perusahaan dapat mengoptimalkan produktivitas kerja mereka. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis yaitu:

H3 : Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Finansial Diduga Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Surya Ban Bandar Lampung.