

BAB II

LANDASAN TEORI

Manajemen

Yuliannisa (2018) Manajemen adalah sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan pengawasan.

Nuryanto Hasibuan (2017) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan menggunakan Manajemen sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang. Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan memperoleh hasil tertentu melalui orang lain. Penelitian ini memfokuskan pada variabel insentif, pelatihan dan produktivitas kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Yuliannisa (2018) mengatakan bahwa Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena SDM harus dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dapat dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Pentingnya peran SDM

dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharannya. Menurut Nuryanto (2017) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Menurut Wahyuningsih (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pemberdayaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Nuryanto (2017) menyebutkan produktivitas sumber daya manusia adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Produktivitas pula didefinisikan sebagai hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor-faktor produksi. Dalam hal ini produktivitas biasanya dihitung sebagai indeks, rasio output dibanding input, dan dapat dinyatakan dalam ukuran fisik (*physical productivity*) dan ukuran financial (*financial productivity*). Produktivitas yang tinggi penting bagi

perusahaan, karena produktivitas yang tinggi erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai elemen input yang paling penting.

Menurut Wahyuningsih (2018) Produktivitas merupakan perbandingan hasil yang diperoleh dengan faktor produksi yang dipergunakan. Jika karyawan memiliki dorongan yang dapat meningkatkan kemampuan dalam meningkatkan produktivitas kerja, dengan kemampuan yang dimiliki tersebut maka tujuan perusahaan akan terlaksana dengan efektif dan efisien.

Yuliannisa (2018) menjelaskan 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.

Menurut Handayani (2018) Produktivitas merupakan perbandingan antara suatu keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang dan jasa. Penulis menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara input dan output dan memanfaatkan segala sumber yang ada untuk menghasilkan barang atau jasa secara efektif dan efisien.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Yuliannisa (2018) Faktor-faktor penentu dan dapat mempengaruhi Produktivitas kerja adalah sebagai berikut

1. Kemampuan, adalah kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja.
2. Sikap, yaitu sesuatu yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat kerja .

3. Situasi dan keadaan lingkungan. Faktor ini menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang serta sistem kompensasi yang ada. Termasuk dalam situasi ini adalah kepemimpinan dalam kaitannya dengan metode yang dikembangkan pemimpin dalam memimpin tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui upaya pengarahan, controlling, maupun pengawasan.
4. Motivasi. Setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.
5. Upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja.
6. Tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan dan latihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas, karenanya perlu diadakan peningkatan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja.
7. Perjanjian kerja, merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan. Sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktivitas kerja.
8. penerapan teknologi, kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas, karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas

Sedangkan menurut Menurut Handayani (2018) Faktor-faktor penentu dan dapat mempengaruhi Produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Pengalaman (*Knowledge*)
2. Ketrampilan (*Skills*)
3. Kompetensi
4. Kebiasaan dan Perilaku (*Attitude*)
5. Sikap kerja
6. Lingkungan Kerja
7. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi
8. Manajemen produktivitas

9. Kompensasi
10. Kewiraswastaan.

2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Nuryanto (2017) indikator Produktivitas Kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja
Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

2.2 Kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Syamsuri (2017) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut dan kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi.

Menurut Tumiwa (2017) Kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif

(kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Nuryanto (2017) kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Menurut Jumantoro (2019) kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang yang dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan, keterampilan juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Penulis menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.

2.2.2 Faktor-Faktor Kompetensi

Menurut Syamsuri (2017) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi antara lain:

1. Pengetahuan

Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman.

2. Kemampuan

Kemampuan merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan, dimana dengan adanya dukungan dari Lingkungan Kerja Non Fisik dan kemampuan kerja, maka kinerja karyawan dapat meningkat lebih baik.

3. Perilaku karyawan

Perilaku karyawan adalah pola tindakan yang dilakukan oleh anggota suatu organisasi yang secara langsung ataupun tidak langsung memengaruhi efektivitas organisasi tersebut.

2.2.3 Indikator Kompetensi

Syamsuri (2017) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama indikator kompetensi yaitu :

1. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*)

Yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.

2. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*)

Yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.

3. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*)

Yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.

4. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*)

Yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.

5. Keterampilan menjaga sikap (*Attitude Skills*)

Yaitu keterampilan untuk menghargai rekan kerja dan atasan dalam menjalankan pekerjaan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.3.2 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.

Dari definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik adalah Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya dan keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja.

2.3.2 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.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

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

1. Perhatian dan dukungan pimpinan merupakan perhatian dan dukungan dari pimpinan diperlukan guna memelihara keberadaan pegawai
2. Kerjasama antar kelompok merupakan usaha terkoordinasi antar individu dan kelompok dalam pencapaian tujuan
3. Kelancaran komunikasi merupakan penyampaian komunikasi yang baik sangat penting guna kelancaran komunikasi

2.4 Penelitian Terdahulu

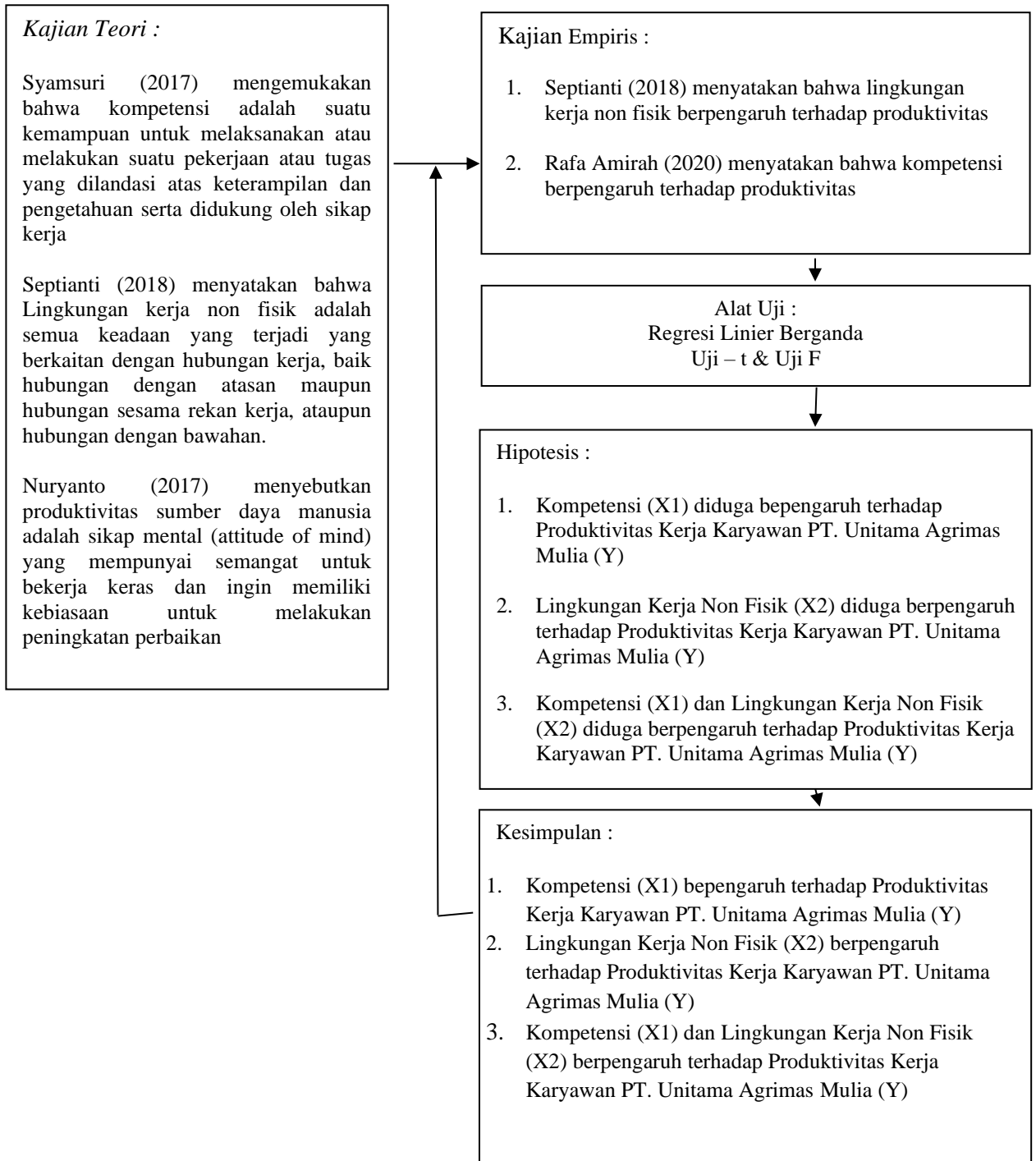
Berikut adalah penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh penulis dalam melakukan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Rafa Amirah (2020)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Astra International	Terletak pada variabel independent dan objek penelitian	Regresi Liner Berganda	Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
2.	Lena Farida (2017)	Pengaruh Kompetensi Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja PT.agung Automall Soekarno-hatta Pekanbaru	Terletak pada variabel independent dan objek penelitian	Regresi Liner Berganda	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja
3.	Septianti (2018)	Pengaruh Penerapan Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Muara Payang Kabupaten Lahat	Terletak pada variabel independent dan objek penelitian	Regresi Liner Berganda	Kesimpulan penelitian variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Muara Payang Kabupaten Lahat
4.	Setiyanto (2017)	<i>Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company</i>	Terletak pada variabel independent dan objek penelitian	Regresi Liner Berganda	<i>The result indicates that either physical or non-physical working environment have positively and significantly impact employees' productivity.</i>
5.	Daramola (2019)	<i>Relationship between Employee Compensation and Productivity a Case Study of Benin Owena River Basin Development Authority</i>	Terletak pada variabel independent dan objek penelitian	Regresi Liner Berganda	<i>The findings of this study revealed that there is a relationship between employee compensation and productivity</i>

Sumber : data diolah, tahun 2023

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

2.6.1 Pengaruh Kompetensi (X1) Produktivitas Kerja (Y)

Syamsuri (2017) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja

Adanya hubungan antara Kompetensi dan Produktivitas Kerja, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amirah (2020) menunjukkan Kompetensi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dan Nuryanto (2017) menemukan adanya pengaruh antara Kompetensi kerja terhadap Produktivitas.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Kompetensi (X1) diduga berpengaruh Produktivitas Kerja (Y)

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

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 fisi yang menyenangkan bagi karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan berdampak pada produktivitas kerja yang lebih baik sebaliknya apa bila lingkungan kerja non fisik tidak baik akan berdampak penurunan produktivitas kerja

karyawan. 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

Penelitian yang dilakukan oleh Septianti (2018) 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.

Dari uraian dan temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 : Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) diduga berpengaruh Produktivitas Kerja (Y)

2.6.3 Pengaruh Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Bagian penjualan (Y)

Syamsuri (2017) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja. Dan 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

Adanya hubungan antara Kompetensi dan Produktivitas Kerja, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amirah (2020) menunjukkan Kompetensi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Adanya

hubungan antara Lingkungan kerja non fisik terhadap Produktivitas, Hasil penelitian yang dilakukan oleh septiani (2018) menemukan adanya hubungan Lingkungan kerja non fisik terhadap Produktivitas.

Dari uraian dan temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3 : Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y)