

BAB II

LANDASAN TEORI

Manajemen

Pengertian Manajemen

Menurut Suhada, M. F., Nuryanti, N., & Rama, R (2021) manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia.

Arief, M. Y., & Afifa, U. (2020) Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM, sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Manajemen sangat diperlukan untuk kebutuhan pribadi maupun bisnis.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017, p209) Sumber Daya Manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sumber daya manusia adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, middle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal. Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi". Oleh karena itu kesulitan sumberdaya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dari hal ini adalah tersedianya

sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan.

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Mohammad, Y. A., & Umi, A. (2020) 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,

Menurut Busro (2018, p.48) mengatakan produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2018, p.132) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sedarmayanti (2017, p.333) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Arief, M. Y., & Afifa, U. (2020) 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.

Suhada, M. F., Nuryanti, N., & Rama, R (2021) 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.

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Suhada, M. F., Nuryanti, N., & Rama, R (2021) 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).

2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Mohammad, Y. A., & Umi, A. (2020) 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. 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, Pengembangan diri merupakan usaha untuk menjadi baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari

etos kerjakan dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudiandibandingkan dengan hari sebelumnya.

2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.2.1 Pengertian Lingkungan Non Fisik

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.

Pamungkas (2017) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. 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.

Muhrawen (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitukeadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat nonfisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapatditangkap secara langsung dengan pancainderamanusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakanlingkungan kerja yang hanya dapat dirasakanoleh perasaan

Indrawan (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.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan 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 panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Pamungkas (2017) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik adalah :

1. Keamanan

Rasa aman yang dirasakan oleh Karyawan akan membuat Karyawan nyaman dan semangat dalam bekerja. Karyawan tersebut akan berkonsentrasi dan tidak dibebani dengan pikiran mengenai keamanan saat bekerja, sehingga akan menghasilkan output yang tinggi

2. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Ketika hubungan atasan dengan bawahan terjalin dengan baik maka Karyawan akan nyaman dalam bekerja sehingga mampu bekerja dan menghasilkan output yang tinggi.

3. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Ketika hubungan sesama Karyawan baik maka Karyawan akan nyaman ketika bekerja sehingga dapat menghasilkan output yang tinggi. Begitu pula sebaliknya.

2.2.3 Indikator Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Septianti (2016) 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 Karyawan untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri.
3. Perhatian dan dukungan pimpinan merupakan perhatian dan dukungan dari pimpinan diperlukan guna memelihara keberadaan Karyawan.
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.

2.3 Motivasi Ekstrinsik

2.3.1 Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Arief, M. Y., & Afifa, U. (2020) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor.

Menhard, M., Yusuf, M., & Safrizal, S. (2022) Motivasi Ekstrinsik merupakan langkah langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuannya, memenuhi sasarnya serta mendapatkan penghargaan atau menyelesaikan deadline yang dimilikinya

Mohammad, Y. A., & Umi, A. (2020) menyatakan bahwa tingkat kemangkiran karyawan akan mengalami peningkatan pada perusahaan yang tidak memberikan motivasi ekstrinsik yang sepadan kepada karyawannya, misalnya dalam bentuk kondisi kerja, upah, tunjangan dan/atau jaminan keselamatan kerja yang memadai. Hal tersebut akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Menurut Rozzaqiyah, H., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021) motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi

karena adanya perangsang dari luar, karena Motivasi merupakan suatu kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, termaksud bekerja.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik

Arief, M. Y., & Afifa, U. (2020) Faktor yang mempengaruhi Motivasi adalah :

1. *Maintenance Factor* Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Seperti Gaji, Kondisi Kerja, Kebijakan dan Administrasi perusahaan, hubungan antar rekan kerja dan keamanan.
2. *Motivation Factors* adalah motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Seperti : Prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemajuan

2.3.3 Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut Arief, M. Y., & Afifa, U. (2020) indikator yang tergolong sebagai motivasi ekstrinsik antara lain ialah berikut:

1. Quality supervisor (Kualitas Supervisi)

Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pimpinan harus memiliki kecakapan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Oleh karena itu, para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti motivasi ekstrinsik dan pendidikan.
2. Working condition (Kondisi kerja)

Masing-masing manejer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai.

Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhankebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

3. Wages (Gaji)

Pada umumnya masing-masing pimpinan tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para pimpinan harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu

2.4 Penelitian Terdahulu

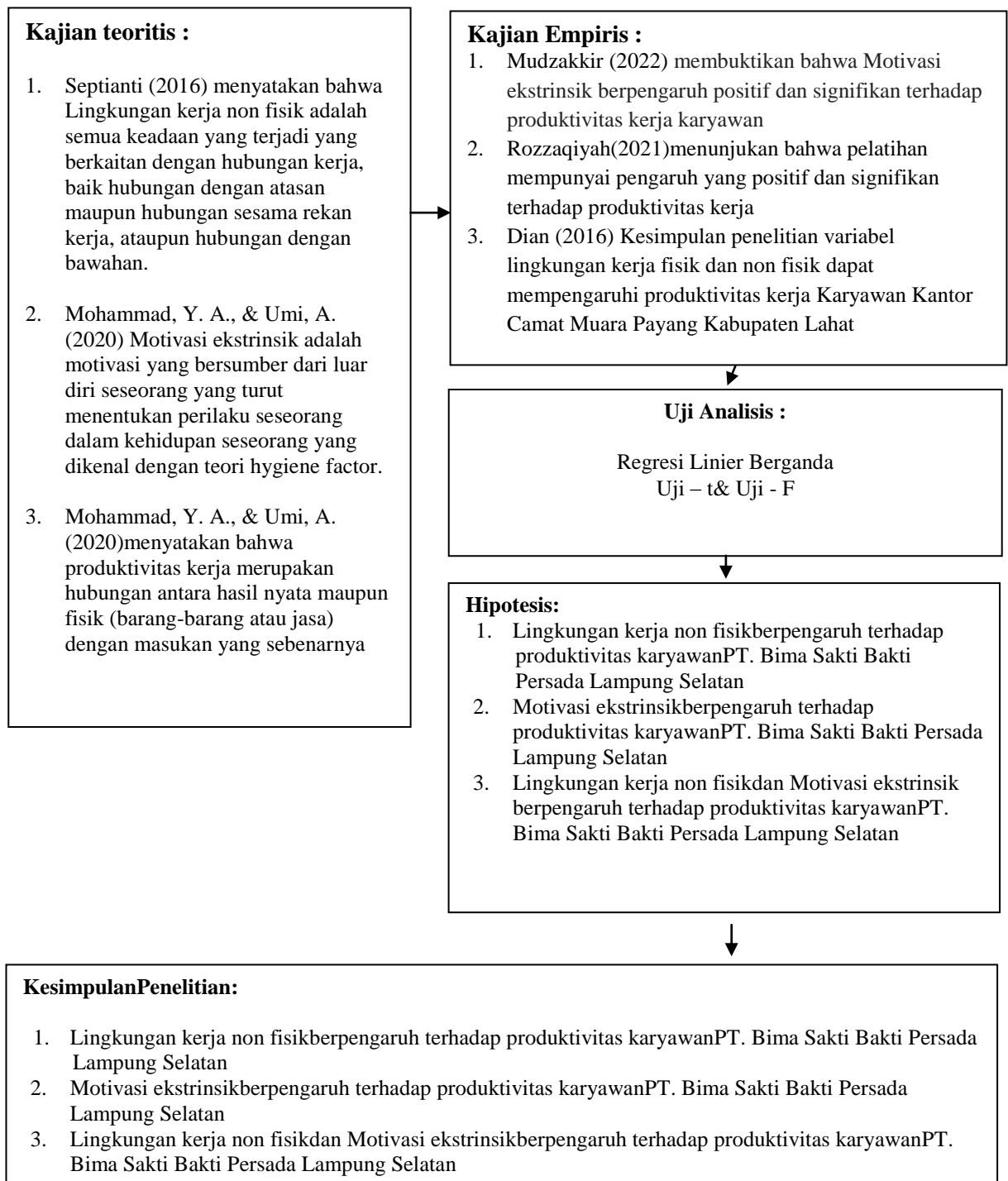
Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mudzakkir, M. F., Haryanto, S., & Jemarut, A. (2022)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Malang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja
2	Rozzaqiyah, H., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek. <i>Journal Industrial Servicess</i> , 6(2), 85-92.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja
3	Dian Septianti (2016)	Pengaruh Penerapan Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Camat Muara Payang Kabupaten Lahat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja
4	Feltrinelli, Gabriele Dan Trento (2017)	<i>The Impact of Middle Manager Training on Productivity: A Test on Italian Companies</i>	<i>We find that training has a positive and significant effect on productivity.</i>
5	Chrisman (2017)	<i>The Impact of Incentive Compensation on Labor Productivity in Family and Nonfamily Firms</i>	<i>Our hypotheses, implying that incentive compensation has a broader impact on firm performance than commonly recognized in the family firm or human resource literatures</i>

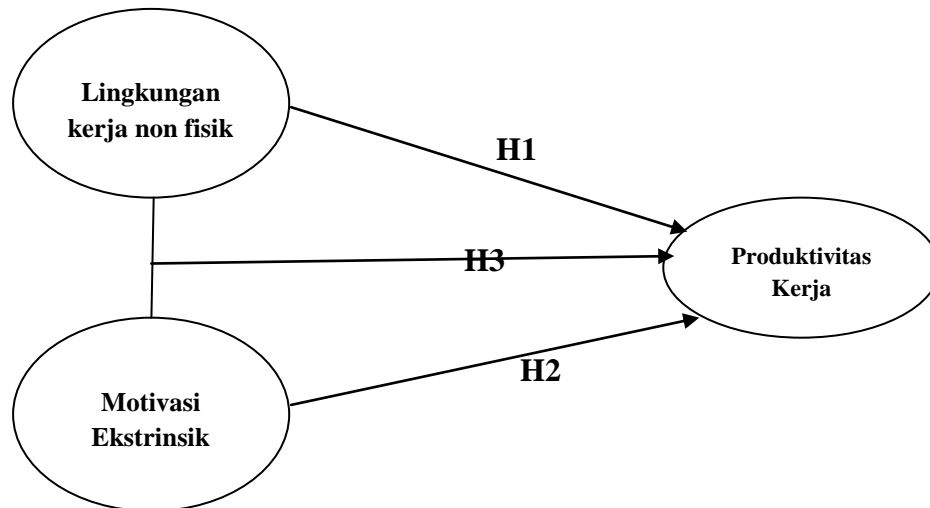
Sumber: Data Diolah, 2024

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2
Kerangka Penelitian

2.5 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.

2.5.1 Pengaruh 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 mampumenciptakan 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 (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 diduga Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bima Sakti Bakti Persada Lampung Selatan

2.5.2 Pengaruh Motivasi ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja

Mohammad, Y. A., & Umi, A. (2020) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rozzaqiyah, H., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021) bahwa Motivasi

Ekstrinsik dapat mempengaruhi produktivitas. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2: Motivasi ekstrinsik diduga Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bima Sakti Bakti Persada Lampung Selatan

2.5.3 Pengaruh Lingkungan kerja non fisik Dan Motivasi ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja

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. Mohammad, Y. A., & Umi, A. (2020) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor.

Penelitian yang dilakukan Septianti (2016) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Rozzaqiyah, H., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021) menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi ekstrinsik ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan meningkat, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut

H3: Lingkungan kerja non fisik Dan Motivasi ekstrinsik diduga Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bima Sakti Bakti Persada Lampung Selatan