

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

2.1.1 Manajemen

Pardosi, Y. J. A., Rangkuti, D. A., Nababan, K. V., & Ginting, B. B. (2023) 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.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Herispon, H., & Daulay, N. I. O. (2021) 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.

Menurut Edy Sutrisno (2019, p.99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022) 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.

Istiono, D. (2021) 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.

Lestari, N. F., Sipayung, T., & Purba, F. (2022) Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input). Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat". Dengan kata lain, produktivitas merupakan konsep rasio, yaitu rasio output terhadap input menjadi lebih besar. Dengan demikian, nilai rasio output dibuat menjadi lebih besar melalui peningkatan salah satu output pada tingkat input yang konstan, mengurangi penggunaan input, atau kombinasi keduanya.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Herispon, H., & Daulay, N. I. O. (2021) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah :

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).

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut dikutip oleh Edy Sutrisno (2019, p. 104) :

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

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 pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

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

2.3 Kompensasi Finansial

2.3.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Widhayani, L., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022) menyatakan bahwa kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi, jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan.

Edy Winata (2021, p.98) kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu dalam bentuk gaji pokok (*base payment*): upah, gaji dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus.

Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023) 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 finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal.

Gugup Kismono (2011, p.178) kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu dalam bentuk gaji pokok (*base payment*): upah, gaji dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus.

Herispon, H., & Daulay, N. I. O. (2021) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu. 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 finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal.

Persada, C. (2023) Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang sistem pembayarannya secara langsung diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji pokok (base payment): upah, gaji dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial adalah :

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.
3. Organisasi buruh, ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat kompensasi.

2.3.3 Indikator Kompensasi Finansial

Widhayani, L., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022) 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
4. Bonus adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu.

2.4 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Nabella dkk (2021) 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.

Sedarmayanti (2017, p.21) 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.

Latifah dkk (2022) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah lingkungan kerja psikis yang tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaanya. Lingkungan Kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang dapat dirasakan dengan perasaan.

Sumanti dkk (2021) 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.

2.4.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik dalam penelitian Nabella dkk (2021) 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

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.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Tarigan (2022) dkk 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. Perhatian dan dukungan pimpinan merupakan perhatian dan dukungan dari pimpinan diperlukan guna memelihara keberadaan pegawai

3. Kerjasama antar kelompok merupakan usaha terkoordinasi antar individu dan kelompok dalam pencapaian tujuan
4. Kelancaran komunikasi merupakan penyampaian komunikasi yang baik sangat penting guna kelancaran komunikasi

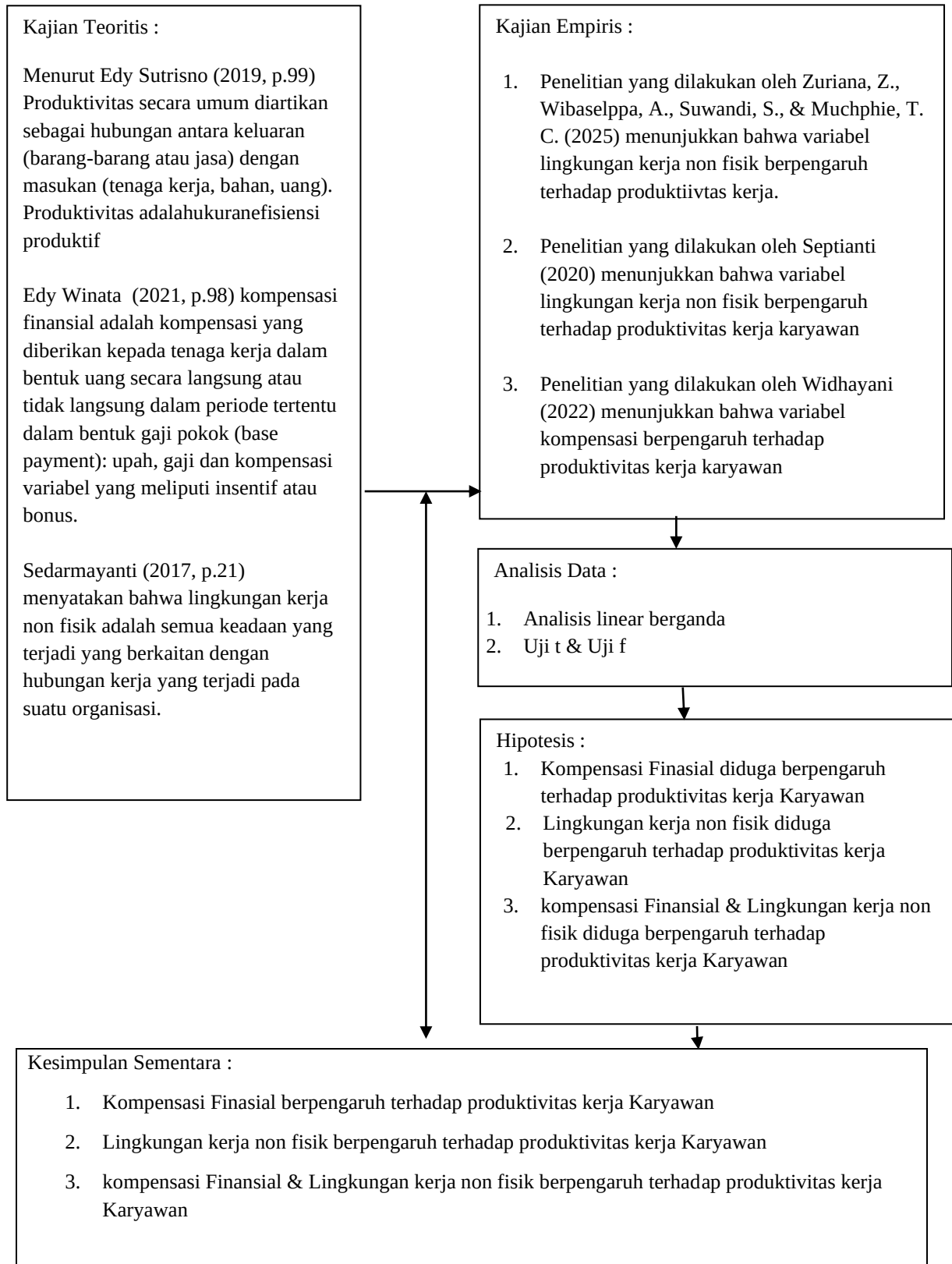
2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Perbedaan	Hasil	Kontribusi
1	Widhayani, L., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Intisumber Hasil Sempurna (Ihs) Kediri	Penelitian Widhayani menggunakan disiplin kerja Menjadi salah satu variabel independen dan Penelitian Saya Menggunakan Lingkungan Kerja Non Fisik Sebagai Salah Satu Variabel Independen	Adanya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen	Menjadi acuan saya dalam menentukan variabel X
2	Istiono, D. (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PERUMDA BPR Majalengka	Penelitian Istiono menggunakan turnover Menjadi salah satu variabel independen dan Penelitian Saya Menggunakan kompensasi finansial Sebagai Salah Satu Variabel Independen	Adanya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen	Menjadi acuan saya dalam menentukan variabel X
3	Zuriana, Z., Wibaselppa, A., Suwandi, S., & Muchphie, T. C. (2025).	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Bima Sakti Bakti Persada Lampung	Penelitian zuriana menggunakan menggunakan objek penelitian yang berbeda dengan penelitian saya	Adanya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen	Menjadi acuan saya dalam menentukan variabel X.
4	Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021)	<i>The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance.</i>	Penelitian sitopu menggunakan 3 independen dan Penelitian Saya Menggunakan dua Independen	Adanya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen	Menjadi acuan saya dalam menentukan variabel X
5	Savira, F. A., Zain, E., & Zhafiraah, N. R. (2024).	<i>The influence of compensation and work environment on employee performance</i>	Penelitian savira menggunakan objek penelitian yang berbeda dengan penelitian saya	Adanya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen	Menjadi acuan saya dalam menentukan variabel X.

Sumber : Data diolah, 2025

2.6 Kerangka Penelitian



2.7 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.

2.7.1 Pengaruh Antara Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Perusahaan yang menentukan tingkat kompensasi finansial dengan mempertimbangkan standar kehidupan karyawan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat. Tingkat produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Widhayani, L., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022) menyatakan bahwa kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi, jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Simanjutak (2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Memberikan kompensasi yang diharapkan karyawan dapat mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H1 : Kompensasi Finansial Diduga Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2.7.2 Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh 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 apa bila lingkungan kerja non fisik tidak baik akan berdampak penurunan produktivitas kerja karyawan.

Nabella dkk (2021) 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.

Penelitian yang dilakukan oleh Septianti (2019) 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 :

H2 : Lingkungan Kerja Non Fisik Diduga Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2.7.3 Pengaruh Antara Kompensasi Finansial & Lingkungan Non Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

Nabella dkk (2021) 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 dan Widhayani, L., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022) menyatakan bahwa kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif.

Penelitian yang dilakukan oleh Septianti (2019) 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 dan Penelitian yang dilakukan oleh Simanjutak (2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Artinya jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan 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 serta jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H3 : Kompensasi Finansial & Lingkungan Non Fisik Diduga Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan