

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pengertian Manajemen**

##### **2.1.1 Definisi Manajemen**

Manajemen merupakan suatu alat yang di gunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang tepat akan memudahkan terwujudnya perusahaan, karyawan, masyarakat. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakaun berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian). Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari Man, Money, Method, Materials, Machine, Market, yang biasa di singkat dengan 6M.

Dalam suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuannya harus dapat mengatur 6M dan semua aktivitas proses dari organisasi berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya. Karena jika manajemen ini tepat maka tujuan optimal dapat diwujudkan.

#### **2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian fokus yang dipelajari Manajemen Sumber Daya Manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut hasibuan (2002:10) (2013) dalam buku Indah Puji Hartatik (2014) yaitu “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien

membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

## **2.3 Kompensasi**

### **2.3.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan komponen yang sangat penting dalam dalam hubungan perusahaan dengan karyawannya, jika dikelola dengan baik maka hubungan karyawan dengan perusahaan akan baik serta dapat meningkatkan semangat karyawan, menjaga karyawan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sari, Evi Liana (2015) dalam Sedarmayanti (2009:23) mengatakan bahwa, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Sofyandi (2008:159) menyebutkan bahwa, kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja karyawan.

### **2.3.2 Jenis – jenis Kompensasi**

Kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Menurut Bangun (2012: 255) Kompensasi finansial :

1. Kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi – komisi dan bonus.
2. Kompensasi yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, kompensasi non finansial.

Menurut Monday (2010:75) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologi atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman serta fasilitas kerja yang baik dan memadai.

### **2.3.3 Indikator – Indikator Kompensasi**

Indikator – indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) diantaranya :

1. Upah dan gaji  
basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan.
2. Insentif  
tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan  
asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas  
pada umumnya berhubungan dengan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada pegawainya.

#### **2.3.4 Tujuan Kompensasi**

Menurut Sutrisno (2009:118) ada beberapa tujuan yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja  
Dengan memberikan kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.
2. Menjamin keadilan  
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dengan organisasi.
3. Mempertahankan karyawan  
Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
4. Memperoleh karyawan bermutu  
Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
5. Pengendalian biaya  
Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain.
6. Memenuhi peraturan-peraturan  
Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik.

#### **2.3.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

Menurut Sari, Evi Liana (2015) dalam Sutrisno (2009:112) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu :

1. Produktivitas kerja

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas kerja yang disumbangkan oleh karyawan pada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula tingkat komponen yang diberikan oleh perusahaan.

2. Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayarkompensasi diatas kemampuan yang ada.

3. Kesediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layk dan adil.

4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan kerja cukup berpengaruh terhadap kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung rendah.

## 2.4 Lingkungan Kerja Non Fisik

### 2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Edduar Hendri (2016) dalam (Sedarmayanti 2001) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sementara itu , Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yg menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi seperti kurangnya komunikasi. Hal ini sulit untuk ditangkap secara langsung namun dapat dirasakan keberadaannya.

Menurut Elda Cintia, Alini Gilang (2016) dalam Sunyoto (2012), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Pengertian lingkungan kerja

segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Dari berbagai pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan produktivitas yang dimiliki.

#### **2.4.2 Unsur - Unsur Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Edduar Hendri (2016) dalam Wursanto (2009) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut.

1. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

### 2.4.3 Macam-Macam Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wustanto (2009) disebutkan yaitu : 1) adanya perasaan aman dari karyawan dalam menjalankan tugasnya, 2) adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, 3) adanya perasaan puas di kalangan karyawan. Dari ketiga jenis lingkungan kerja non fisik yang disebutkan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Perasaan aman karyawan / pegawai

Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Wursanto (2009:269), perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut :

- a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b. Rasa aman dari pemutusan kerja yang dapat mengancam kehidupan diri dan keluarganya.
- c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

#### 2. Loyalitas pegawai/karyawan

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas itu terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas yang bersifat horizontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Menurut pendapat Wursanto (2009) untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

- a. Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan.
- b. Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- c. Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d. Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

### 3. Kepuasan pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

#### 2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Wursanto (2009) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut.

- a. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- c. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- d. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- e. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

#### 2.4.5 Manfaat Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Ishak dan Tjungg (2013 : 26), manfaat lingkungan kerja Non Fisik adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang di peroleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam sekala waktu yang ditentukan. Prestasi kerja akan di pantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

## 2.5 Produktivitas Kerja

### Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung filosofi, definisi kerja dan teknik operasional. Secara filosofi produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Menurut Indah Puji Hastutik(2014,p.209) bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerja yang dihasilkan dalam satu perusahaan.

### **2.5.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2009:107) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antar atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang baik yang dilakukan sehari-hari. Jika karyawan diperlakukan secara baik maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

### **2.5.2 Pengukuran Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan harus melakukan pengukuran pada produktivitas kerja karyawan. Menurut Dharma (2006) untuk dapat mengevaluasi para karyawan secara objektif dan akurat kita harus mampu mengukur tingkat Tentang pengukuran produktivitas kerja, Dharma (2006) berpendapat bahwa cara pengukuran produktivitas kerja perlu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan

Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan. kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran (*output*) yang dihasilkan.

- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan  
Pengukuran kualitatif keluaran (*output*) mencerminkan “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu pekerjaan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran

kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan produktivitas kerja mereka. Selain itu menurut Vicky Frestiyani Dewi (2014) terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. sikap mental berupa:
  - a. Motivasi kerja  
dorongan yang di berikan kepada karyawan untuk meningkatkan tingkat keinginan dalam melakukan pekerjaan.
  - b. Disiplin kerja  
patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari perusahaan atau organisasi.
  - c. Etika kerja  
Nilai yang didasarkan pada kerja keras dan ketekunan. Kaum kapitalis percaya dengan kebutuhan terhadap kerja keras dan kemampuannya untuk meningkatkan karakter moral.
2. Pendidikan  
Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas, dan hal ini dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
3. Keterampilan  
Pada aspek tertentu, apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.
4. Manajemen  
Apabila menejemennya tepat maka akan menimbulkan semangat kerja yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

#### 5. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

### **2.5.3 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2009:105) faktor-faktor upaya peningkatan produktivitas adalah sebagai berikut :

#### 1. Perbaikan Terus Menerus

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Secara internal perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik- praktik SDM. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

#### 2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. jika ada organisasi yang mendapatkan penghargaan dalam bentuk ISO 9000, misalnya, penghargaan itu diberikan bukan hanya untuk keberhasilan organisasi meningkatkan mutu semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

#### 3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, pemberdayaan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

### **2.5.4 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja**

Menurut muchdarsyah Sinungan (dalam Hartatik, 2014, P.218) manfaat dari pengukuran penilaian produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja pegawai.
2. Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk menyelesaikan masalah.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk untuk mengetahui ketidakakuratan informal.

#### **2.5.5 Indikator Produktivitas Kerja**

Adapun indikator produktivitas yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai menurut Simamora (2004) Indah Puji Hastutik (2014, p.209) adalah sebagai berikut:

1. Sikap kerja dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Keterampilan pencapaian.
3. Hubungan Kerja.

#### **2.6 Penelitian Terdahulu**

Dasar atau acuan yang berupa temuan-temuan melalui hasil penelitian sebelumnya merupakan hal yang perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelusuran atau pencarian tentang penelitian sebelumnya mengenai variabel kompensasi, lingkungan kerja non fisik, terhadap produktivitas kerja telah diperoleh informasi mengenai skripsi iniyang mempunyai pokok bahasan hampir sama. Berikut hasil rangkuman penelusuran tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

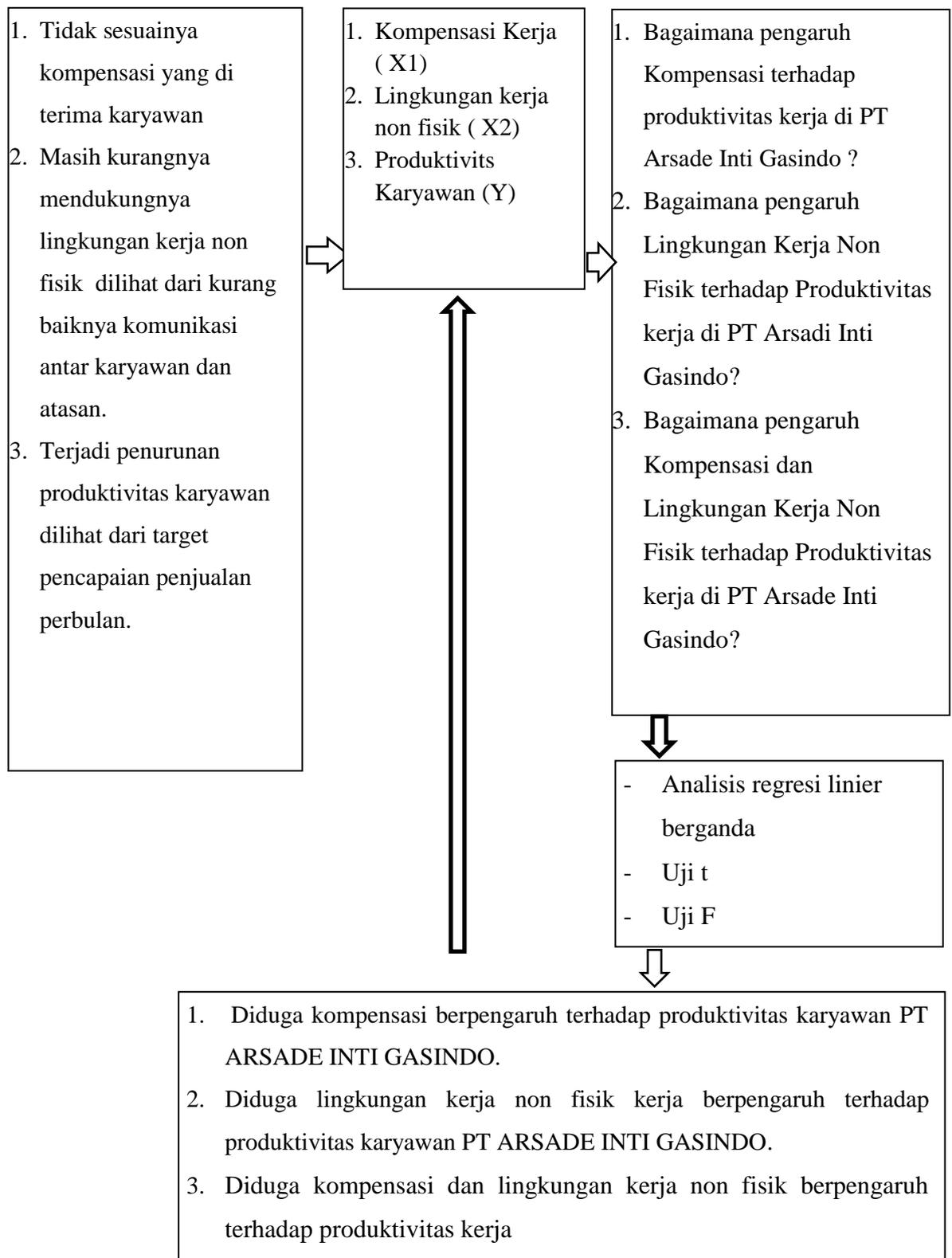
NO	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1	Evi Liana Sari (2015)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Ryan Jaya Persada.	Variabel Kompensasi telah membuktikan bahwa ditemukan adanya pengaruh yang positif atau signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada perusahaan PT Ryan Jaya Persada. Yang artinya semakin baik standar yang diberikan oleh perusahaan maka akan membuat semakin meningkatkan produktivitas kerja.
2	Edduar Hendri (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.	Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Secara parsial Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.

3	Yuli Suwati (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan PT. Tunas Hijau Samarinda.	<p>Varabel Kompensasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga jika adanya peningkatan dalam pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>Variabel Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>
---	-----------------------	---	--

Terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung. yaitu

- 1) Subjek dalam penelitian ini adalah PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung
- 2) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh antara variabel independen yaitu Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas yang digunakan dalam penelitian ini

## 2.7 Kerangka pikiran



**Gambar 2.1 kerangka pikir**

## 2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu Hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan. Kemudian di ambil suatu kesimpulan :

### A. Hubungan kompensasi kerja dengan produktivitas kerja

Hasil penelitian terdahulu oleh Evi Liana Sari (2015) menunjukkan bahwa kompensasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan Produktivitas kerja pegawai pada PT Ryan Jaya Persada. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai maka kompensasi harus lebih diperhatikan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai perusahaan. berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Kompensasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT. Arsade Inti Gasido Bandar Lampung.

### B. Hubungan lingkungan kerja non fisik dengan produktivitas kerja

Hasil penelitian terdahulu oleh Edduar Hendri (2016) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang dipresepsikan oleh karyawan cukup baik dan mendukung pekerjaan mereka. Menurut Edduar(2016) dalam Sedarmayanti (2001), Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan bawahan. Hal ini merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap

semangat karyawan dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas kerja (Y) karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.

C. Hubungan kompensasi dan lingkungan kerja non fisik dengan produktivitas kerja Hasil penelitian terdahulu oleh Evi Liana Sari (2015) dan Edduar Hendri (2016) menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki hubungan kuat dengan Produktivitas Kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3 : Kompensasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.