BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Kariyawan

2.1.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat ukur keberhasialan suatu usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba dan produktivias perusahaan akan meningkat. Menurut Sutrisno (2016:102) Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.Menurut Sutrisno (2016:.99) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang – barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).Menurut Sedarmayanti (2011:195) Produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik degan masukan yang sebenarnya. Sedarmayanti mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut, Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik dan nilai.

Menurut Sutrisno (2016:100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan perkerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat dsimpulkan bahwa produktivitas adalah suatu ukuran mengenai apa yang dihasilkan dari apa yang digunakan, karyawan memegang peranan utama dalam penigkatkan produktivitas, karena pada hakekatnya alat produksi dan teknologi merupakan hasil karya manusia.

Produktivitas karyawan mangandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kariyawan

Menurut Sulastri (2015) faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kariyawan adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan Secara Terus Menerus

   Perbaikan kerja secara terus-menerus pada seluruh komponen organisasi adalah salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini menjadi penting karena organisasi dihadapkan pada tuntutan agar secara terus menerus berubah baik secara internal maupun eksternal.
2. Peningkatan Mutu Hasil Kerja

   Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan, tetapi juga berkaitan dengan segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua pegawai dalam organisasi Peningkatan mutu SDM merupakan aspek lain yang penting dalam peningkatan mutu hasil kerja.
3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

   SDM merupakan unsur paling penting strategi dalam organisasi. Oleh karena itu, pemberdayaan MSDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semuapimpinan dalam hirarki organisasi

2.1.3 Indikator Produktivitas Kariyawan

Menurut Sutrisno (2016:104-105), untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

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.

3. Semangat kerja

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 hari 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 bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri

6. Efisiensi

Merujuk pada pemaksimalan atau pemanfaatan seluruh sumber daya dalam proses produksi barang atau jasa. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2 Rekrtumen

2.2.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson dalam Hermaddin (2017), berarti proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan organisasional. Definisi lain mengatakan bahwa rekutmen adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan (Hasibuan dalam Hermaddin, 2017). Rekrutmen merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian dan kualifikasi pekerjaan, yang menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan (Yamin dalam Simbolon, 2018).

Rivai dalam Hermaddin (2017) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Rekrutmen adalah hal yang penting bagi perusahaan, karena dengan banyaknya yang melamar, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

2.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen

Menurut Purnaya (2016), banyak hambatan yang ditemui dalam kegiatan tersebut. Perekrutan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting sekaligus menarik karena praktik ini sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai sebagai berikut :

1. Karakterstik organisasi Karakteristik organisasi akan menentukan desain dan pelaksanaan sistem rekrutmen dalam organisasi. Karakteristik organisasi tercermin dari sistem nilai, norma dan budaya perusahaan,

filosofi organisasi, visi dan misi organisasi, serta tujuan dan strategi organisasi.

2. Tujuan dan Kebijakan Organisasi Tujuan organisasi adalah ingin mencapai penggunaan suber daya yang efektif dan efisien. Efisien adalah kemampuan menggunakan sumber daya dengan benar dan membuang sumber daya yang tidak perlu. Sementara efektivitas banyak berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi yaitu memperoleh keuntungan.
3. Kondisi lingkungan eksternal organisasi Kondisi lingkungan akan memengaruhi nasib organisasi secara keseluruhan. Karena sebagai suatu sistem, organisasi akan berinteraksi dengan lingkungannya.

2.2.2 Indikator Rekrutmen

Beberapa indikator rekrutmen menurut Ellyta Yullyanti dalam Lestari (2018):

Adapun beberapa metode dari rekrutmen itu sendiri, yaitu:

1. Metode Rekrutmen
   a. Metode tertutup, yaitu pelaksanaan rekrutmen dikalangan terbatas, hanya untuk karyawan dan orang-orang tertentu saja.
   b. Metode terbuka, yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran, sehingga kesempatan memperoleh karyawan yang baik dan andal menjadi lebih besar.

2. Prosedur
   a. Mengidentifikasi jabatan yang kosong beserta jumlah karyawan
   b. Menganalisa jabatan
   c. Menentukan lokasi pencarian kandidat
   d. Memilih metode rekrutmen
   e. Memanggil kandidat terbaik
   f. Menyeleksi kandidat

   g. Menyusun penawaran kerja

h. Mulai bekerja

3. Sumber – sumber Rekrutmen

pelamar langsung, lamaran tertulis, berdasarkan informasi orang lain, jalur iklan, perusahaan penempatan tenaga kerja, perusahaan pencari tenaga kerja profesional, lembaga pendidikan, organisasi profesi, serikat pekerja, dan melalui balai latihan kerja milik pemerintah.

2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut wursanto (dharmawan, 2011, h. 65) lingkungan kerja non fisik adalah Lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Lingkungan terbagi atas dua bagian yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Menurut Sedarmayati (dalam Lulu Novena Sitinjak : 2018) lingkungan non fisik semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesame rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Nitisemito **(**dalam Ravela Septianingrum :2011) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Manullang (2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan bekerja. Manajemen lingkungan kerja yang efektif meliputi lingkungan kerja yang menarik, nyaman, memuaskan dan memotivasi karyawan sehingga tujuan organisasi dapat mereka lakukan dengan maksimal (Humphries, 2005). Lingkungan kerja yang positif cenderung lebih mudah untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas serta meningkatkan kesejahteraannya, sehingga karyawan merasa puas karena karyawan adalah aset yang paling penting bagi organisasi (O'Neill: 2007). Kohun (2002) dalam Samson, *et al.* (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah jumlah

hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka bekerja.

Lingkungan kerja menurut Heath (2006), meliputi lokasifisik serta lingkungan sekitarnya, perilaku prosedur, kebijakan, aturan, budaya, sumber daya, hubungan kerja, lokasi kerja, yang semuanya mempengaruhi cara karyawan dalam me lakukan pekerjaan mereka.

2.3.2 Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik

Menurut Herman (2008, p.29) bahwa "faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan internal pegawai atau sumber daya manusia meliputi serikat kerja, sistem informasi, karakter/budaya organisasi, dan konflik konflik internal". Pendapat Herman tersebut jika disimak cenderung mengarah ke lingkungan kerja non fisik. Jadi dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik. Sehubungan dengan pendapat tersebut, maka untuk dapat mengetahui lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari pelaksanaan pengawasan, suasana kerja (konflik-konflik), sistem pemberian imbalan, perlakuan, perasaan aman (serikat kerja), hubungan antar individu (sistem informasi), dan perlakuan adil dan objektif. Beberapa hal tersebut kemudian digunakan sebagai indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja non fisik. Jadi, penelitian ini menggunakan indikator untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik, yaitu: pelaksanaan pengawasan, suasana kerja, sistem imbalan, perlakuan, perasaan aman, hubungan antar individu, keadilan, dan objektivitas.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik oleh wursanto (dharmawan, 2011, h. 65) yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan, pengawasan yang dilakukan secara bertahap dengan menggunakan system pengawasan yang ketat

2. Suasana kerja, dapat memberikan dorongan dan semangat yang tinggi
3. Sistem pemberian imbalan, baik gaji maupun imbalan lain yang lebih menarik
4. Perlakuan dengan baik, merupakan perlakuan manusiawi tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan masing-masing
5. Adanya rasa aman, rasa aman yang pegawai rasakan baik di dalam kantor maupun di luar kantor
6. Hubungan yang serasi, hubungan sesama karyawan baik dengan atasan maupun bawahan ataupun sesame rekan kerja lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan
7. Para pegawai mendapat perlakuan secara adil dan objektif

Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Dengan demikian lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Makin kondusif suasana kerja seseorang, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan

Tabel 3.Penelitian Terdahulu

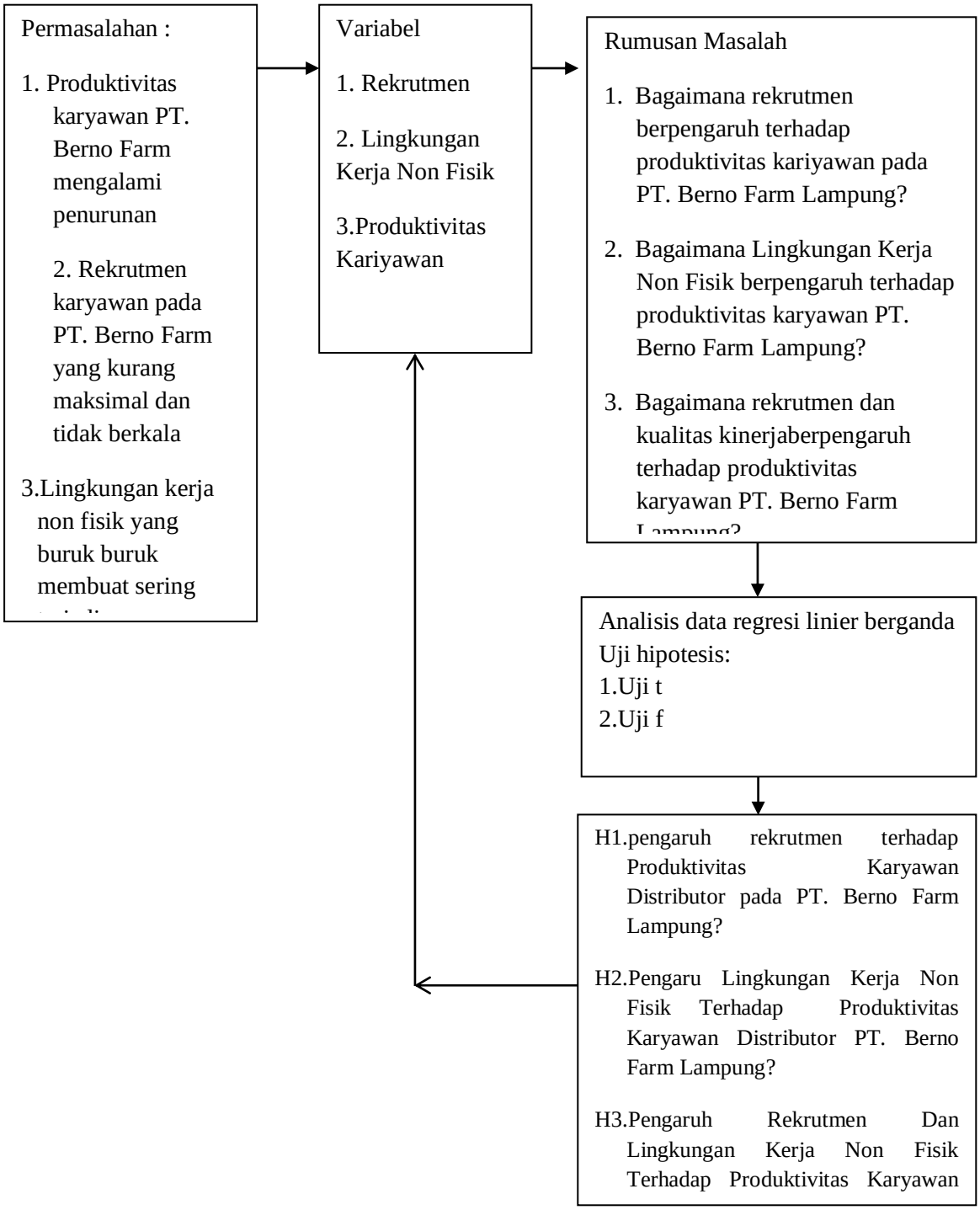
No	Nama	Judul	Metode Analisis	Hasil

1	Meliya Handayani (2018)	Pengaruh Rekrutmen,Seleksi,Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Kariyawan Bagian Penjualan PT. Jaya Makmur Tulungagung	Rgresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian di temukan secara parsial Rekrutmen Seleksi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Kariyawan berpengaruh signifikan
2	Lucy Chairoel (2019	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja dan Kualitas SDM Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang	Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian ditemukan secara parsial rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja sedangkan kualitas SDM secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
3	Muhammad Arif (2018)	Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Kariyawan Pada HOTEL OASE	Analisa Regresi Liner Berganda	berdasarkan hasil Uji secara Parsial diketahui bahwa variabel rekrutmen dan penempatan secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oase Pekanbaru..
4.	Jinever Natalia Kindangen (2019)	Rekrutmen Karywan Dan Pelatihan Pengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan PT. HakkiAn Wellem Rumansi Minahasa Tenggara	Analisa Regresi Liner Berganda	demikian hipotesis yang menyatakan rekrutmen karyawan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan diterima atau terbukti. Secara parsial, variabel rekrutmen karyawan dan pelatihan karyawan berp engaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

5	Mahendra Fahri (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia	Analisa Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg power distribution PT. Freeport indonesia

2.5 Kerangka Pemikir

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa menurut Mila Badriyah (2015:88) rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang berkualitas untuk jabatan/pekerjaan utama dilingkungan perusahaan dalam rangka menerima sesorang dalam perusahaan. Menurut Mardianto (2014:41) Dari proses rekrutmen, setelah itu perusahaan akan melaksanakan seleksi untuk memilih karyawan yang akan menjadi karyawan sesuai dengan kualifikasi yang memenuhi persyaratan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk menempati posisi atau jabatan tertentu dalam perusahaan tersebut. Tujuan seleksi itu sendiri yakni untuk mendapatkan karyawan yang terampil dan memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan serta skor tertinggi dalam penilaian dan pertimbangan lainnya. Itu semua dilakukan semata-mata untuk mendapatkan karyawan yang siap atau diposisikan untuk mengisi jabatan tertentu.

H1 : Rekrutmen Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Berno Farm

Menurut Mangkunegara (2013), mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2011), mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secarakeseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

H2 : Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Berno Farm

Hasil ini menunjukan bahwa pengaruh rekrutmen dan Lingkungan Kerja Non Fisikik berpengaruh terhadap produktivitas kariyawan**.** Karna ketika sestematik

rekrutmen dengan secara maksimal dan benar secara berkala dengan penempatan kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan dengan begitu kinerja kariyawan meningkat dan produktivitas pun sesuai dengan target perusahaan

H3 : Pengaruh Rekrutmen Dan Kualitas Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kariyawan PT. Berno Farm