BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Handayani (2018) 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 Natsir (2019) 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

Menurut Panjaitan (2018) 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.

Dari definisi para ahli diatas dapat disimpulakan 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.

2.1.2 Indikator Produktivitas Kerja

Handayani (2018) 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. 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 kerja tersebut.
3. Semangat kerja merupakan usaha untuk menjadi baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerjakan dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya**.**
4. Efisiensi merupakan perbandingan antara yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut 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.

Menurut Hamdi (2013) 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 keberadaanya. Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan lingkungan kerja yang dapat dirasakan dengan perasaan.

Dari definisi para ahli diatas dapat disimpulakan 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.

2.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik dalam penelitian Hamdi (2013) 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

   Perhatiaan perusahaan terhadap para karyawan dan kerja sama yang baik antar karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan.

2.2.3 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. 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

2.3 Kompensasi Finansial

2.3.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Saputra (2018) 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.

Menurut Saprudin (2018) 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.

Menurut Natsir (2019) 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.

Tanri, L. (2018) 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.

Dari definisi para ahli diatas dapat disimpulakan bahwa 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.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Menurut Natsir (2019) 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. Tingginya kompensasi akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.
3. Organisasi buruh, ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi bargaining karyawan juga kuat, sehingga menaikkan tingkat kompensasi, demikian pula sebaliknya

2.3.3 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Saputra (2018) 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 artia 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, hal ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
4. Bonus adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

2.4 Penellitian Terdahulu

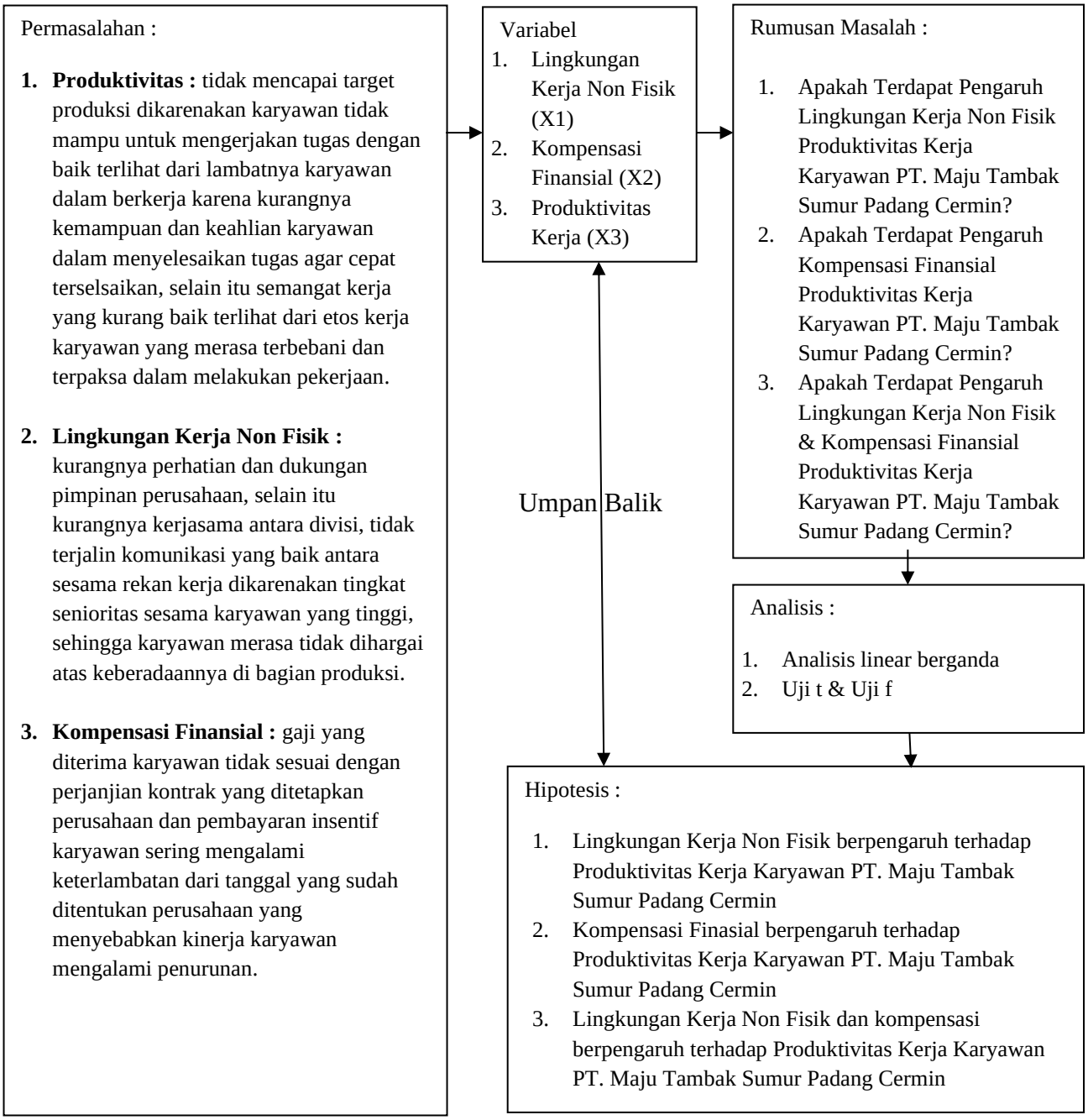
Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Temuan
1	Saprudin (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Trias Mitra Jaya Manunggal	Kesimpulan penelitian Variabel kompensasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT Trias Mitra Jaya Manunggal
2	Tanri (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Tiga Permata	Kesimpulan penelitian Variabel kepuasan kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan CV tiga permata
3	Septianti (2016)	Pengaruh Penerapan Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Muara Payang Kabupaten Lahat	Kesimpulan penelitian variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Muara Payang Kabupaten Lahat
4	Setiyantoa (2017)	*Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company*	*The result indicates that either physical or non-physical working environment have positively and significantly impact employees' productivity.*
5	Daramola (2019)	*Relationship between Employee Compensation and Productivity a Case Study of Benin Owena River Basin Development Authority*	*The findings of this study revealed that there is a relationship between employee compensation and productivity*

Sumber : Data diolah, 2021

2.5 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1

Kerangka Penelitian

2.6 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 sementar atas pertanyaan penelitian.

2.6.1 Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan Kerja Non Fisik dapat mempengaruhi semnagat kerja karyawan sehingga berdampak pada kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampum enciptakan 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 menimbukkan semngat kerja yanag tinggi bagi karyawan dan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H1 : Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin

2.6.2 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. Saputra (2018) menyatakan bahwa Kompensasi Finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu

Penelitian yang dilakukan oleh Simanjutak (2019) menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan artinya jika Kompensasi Finansial yang dberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan juga akan meningkat. Memberikan kompensasi yang diharapakan karyawan dapat mengoptimalkan Produktivitas Kerja Karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2 : Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin

2.6.3 Pengaruh Antara Lingkungan Non Fisik Dan Kompensasi Finansial Berpengaruh 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 dan Saputra (2018) menyatakan bahwa Kompensasi Finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu

Penelitian yang dilakukan oleh Septianti (2016) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan artinya jika kLingkungan 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 dberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan juga akan meningkat

Adanya Lingkungan Kerja Non Fisik yang menyenangkan akan menimbukkan semngat kerja yanag tinggi bagi karyawan dan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan serta jika Kompensasi Finansial yang dberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan juga akan meningkat, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H3 : Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin