

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Susan, (2019) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang berfokus pada pemahaman interaksi serta kontribusi manusia di dalam lingkungan organisasi perusahaan. MSDM membicarakan strategi optimal untuk mengoptimalkan potensi manusia guna mencapai efisiensi dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan upaya komprehensif dalam mengatur operasional bisnis secara profesional guna mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia mencakup aspek-aspek seperti akal, emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, tenaga, dan pekerjaan, sehingga peranannya sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi (rasio, rasa, dan karsa) (Munthe, 2018).

SDM memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Ini karena SDM dianggap sebagai faktor produksi yang mandiri, sedangkan faktor produksi lainnya (non manusia) bergantung pada SDM (Suryani et al., 2020).

Sumber daya manusia memegang peran krusial dalam sebuah organisasi, dan untuk memastikan kinerja yang efektif, perlu dilakukan perencanaan yang cermat, mulai dari tahap rekrutmen hingga aspek kesejahteraan yang diterapkan (Purnomo dan Utami, 2021).

Penelitian menyatakan bahwa mengelola peran dan hubungan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan merupakan strategi kunci dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Santoni & Suana (2018) menyatakan karyawan mendapatkan kompensasi sebagai tanda terima kasih atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Namun ada juga yang memperluas definisinya hingga

Kompensasi mencakup semua pembayaran atau imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan (Thalibana, 2022).

Kompensasi merujuk pada penghasilan yang diterima oleh seseorang dari perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai (Lestari et al., 2022)

Berdasarkan kriteria di atas, peneliti menyimpulkan kompensasi karyawan dapat berupa pembayaran tunai dan tunjangan natura. Setiap orang yang pernah pembayaran tunai dan tunjangan natura. Setiap orang yang pernah bekerja di suatu perusahaan menerima pembayaran sebagai imbalan atas jasa mereka.

2.1.2.2 Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut Chusminah *et al.*, (2021), bentuk kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua kategori utama:

1. Kompensasi Finansial

Ada dua bagian kompensasi moneter: langsung dan tidak langsung. Faktor-faktor seperti pendapatan, gaji, bonus, dan komisi termasuk dalam kategori langsung, sedangkan tunjangan keluarga dan asuransi kesehatan termasuk dalam kategori tidak langsung.

2. Kompensasi Non Finansial

Selain gaji moneter, komponen tambahan dari remunerasi mencakup pengakuan, peluang untuk pertumbuhan profesional, tempat kerja yang menyenangkan, kerja sama yang kuat, dan fasilitas rekreasi.

Jika kompensasi yang diberikan tidak sejalan dan tidak memperhatikan prinsip keadilan, dapat menimbulkan risiko di mana karyawan cenderung meninggalkan perusahaan, dan memerlukan waktu untuk menempatkan karyawan yang baru.

2.1.2.3 Indikator Pemberian Kompensasi

Hasibuan (2017:86) mencantumkan indikator gaji sebagai berikut:

1) Upah dan Gaji

Gaji seringkali dihitung berdasarkan jam. Upah adalah bentuk kompensasi yang umum bagi mereka yang bekerja di bidang produksi dan pemeliharaan. Tingkat gaji mingguan, bulanan, dan tahunan adalah yang paling umum.

2) Insentif

Insentif adalah sejenis imbalan berupa uang yang diberikan kepada karyawan selain pendapatan pokok atau remunerasinya.

3) Tunjangan

Asuransi kesehatan dan jiwa, cuti berbayar, dan rencana pensiun hanyalah beberapa keuntungan yang didapat dari memiliki pekerjaan tetap.

4) Fasilitas

Mobil kantor, *club member*, dan penggunaan pesawat perusahaan adalah contoh fasilitas yang dapat dinikmati pekerja. Bagi CEO yang mendapat kompensasi tinggi, tunjangan mungkin merupakan bagian yang signifikan dari total gaji. Penghasilan karyawan diukur melalui berbagai faktor seperti upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya.

Bisnis yang sukses akan selalu mampu menarik individu-individu berbakat dan membuat mereka betah di tempat kerja. Selain itu, perusahaan yang baik akan menciptakan inspirasi bagi para pekerjanya. Jika sebuah perusahaan membayar pekerjanya dengan upah yang adil dan sepadan dengan layanan yang mereka berikan, maka perusahaan tersebut akan mampu merekrut, mempertahankan, dan memotivasi para pekerjanya.

2.1.2.4 Faktor Pemberian Kompensasi

Orang, kinerja individu, dan misi serta tujuan organisasi, yang dicapai berkat upaya para karyawannya, harus selalu dikaitkan dengan

kompensasi. Banyak variabel yang dapat memengaruhi imbalan moneter. Suatu organisasi akan menggunakan kriteria ini sebagai pedoman untuk menentukan kompensasi.

Berikut beberapa unsur yang mempengaruhi kompensasi, seperti yang dikemukakan oleh Munthe (2018):

- a. Permintaan dan penawaran pekerja.
- b. Kemampuan dan kemauan bisnis.
- c. Serikat pekerja dan kelompok advokasi karyawan.
- d. Efisiensi di tempat kerja.
- e. Perundang-undangan dan perintah eksekutif membentuk pemerintah.
- f. Biaya hidup, atau sekadar biaya biasa.
- g. Deskripsi pekerjaan, pelatihan, dan riwayat pekerjaan.
- h. Perekonomian, ketenagakerjaan, dan karakteristik pekerjaan dalam skala nasional.

2.1.2.5 Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Menurut Butar & Nuridin (2022) tujuan kompensasi meliputi :

1. Mendorong karyawan untuk mencapai prestasi tinggi dan bekerja dengan dedikasi.
2. Menjadi daya tarik bagi calon pekerja yang memiliki kualifikasi tinggi
3. Meningkatkan citra perusahaan dibandingkan dengan pesaing.
4. Membantu perusahaan mendapatkan tenaga kerja berkualitas.
5. Menyederhanakan proses administratif dan aspek hukum yang terkait.

2.1.3 Efikasi Diri

2.1.3.1 Pengertian Efikasi Diri

Penelitian Meria & Tamzil (2021) menyatakan bahwa Efikasi diri adalah evaluasi yang dilakukan seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinannya dalam kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas dan mencapai hasil yang diinginkan.

Suk *et al.*, (2018) menegaskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan dirinya

untuk mencapai suatu tujuan.

Lestari *et al.*, (2022) menggambarkan efikasi diri sebagai keyakinan pribadi seseorang dalam melaksanakan suatu tugas.

Berdasarkan apa yang telah dikatakan sejauh ini, para ahli dapat menyimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.3.2 Indikator Efikasi Diri

Tingkat kepercayaan terhadap kemampuan diri berfluktuasi dan dapat diukur dari beberapa indikator. Efikasi diri dapat dipecah menjadi tiga dimensi berbeda, seperti dijelaskan oleh Bandura (1997:42-46) :

1. Magnitude (Level/Tingkatan)

Metrik ini dikaitkan dengan kompleksitas pekerjaan yang dilakukan.

Tugas-tugas diberikan kepada seseorang dalam urutan kompleksitas yang meningkat, sehingga ia dapat mengantisipasi untuk menghadapi campuran tugas-tugas yang sederhana, sedang, dan kompleks. Seseorang akan mencapai hal-hal yang menurutnya mampu dilakukannya dan hal-hal yang dianggap melebihi kemampuannya.

Bukti penambahan dimensi ini antara lain:

1. Mampu melakukan apa yang harus dilakukan.
2. Mampu mencapai tujuan yang menantang.
3. Jangan menyerah, betapapun sulitnya keadaan.
4. Jangan mencoba melakukan lebih dari kemampuan Anda.
5. Terus-menerus dihadapkan pada tantangan, namun tetap berusaha semaksimal mungkin.

2. Generality (Umum)

Keyakinan seseorang pada kemampuannya sendiri untuk melaksanakan serangkaian tanggung jawab dengan sukses. Orang mempunyai persepsi yang berbeda-beda mengenai kemampuan mereka sendiri tergantung pada kompleksitas aktivitas yang dilakukan. Salah satu komponen dari dimensi ini adalah dedikasi untuk menjalankan tugas dengan serius. Indikator dimensi ini antara lain sebagai berikut:

1. Pegang keyakinan bahwa pengerahan upaya dapat mengarah pada pencapaian tujuan dan persyaratan yang diperlukan.
 2. Mampu menyelesaikan permasalahan.
 3. Pentingnya memiliki rasa percaya diri terhadap bakat yang dimiliki saat dihadapkan pada berbagai aktivitas.
3. Strength (Kekuatan)

Kriteria ini berkaitan dengan seberapa teguh seseorang pada keyakinannya. Mereka yang yakin dengan kemampuan mereka cenderung lebih tangguh dalam menghadapi tantangan, sedangkan mereka yang kurang percaya diri akan lebih mudah menyerah ketika keadaan menjadi sulit. Dimensi besaran dihubungkan dengan dimensi ini karena semakin besar tantangan pekerjaan yang ada, maka semakin besar pula tantangannya. dugaan ketidakmampuan untuk melakukannya. Antusiasme terhadap pekerjaan dan keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri merupakan landasan dimensi ini. Beberapa tandanya adalah:

1. Saya memiliki keinginan yang konstan untuk belajar lebih banyak.
2. Lakukan upaya ekstra untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada anda.
3. Pegang diri anda pada standar tertinggi dalam semua upaya.

2.1.3.3 Proses Efikasi Diri

Bandura (2009:5) menyatakan bahwa ada empat tahapan dalam proses Self-Efficacy dan bagaimana pengaruhnya terhadap fungsi manusia.

1. Proses kognitif

Ada beragam cara di mana efikasi diri memengaruhi proses berpikir. Sasaran mengatur sebagian besar tindakan kita sebagai manusia, dan cara kita mengevaluasi kemampuan kita mempunyai dampak yang signifikan terhadap jenis sasaran yang kita tetapkan untuk diri kita sendiri.

2. Proses motivasi

Motivasi individu dihasilkan oleh proses kognitif, dan keyakinan pada efektivitas diri sendiri bertumpu pada keyakinan bahwa penyesuaian

tersebut dapat dilakukan. Untuk menjaga motivasi, banyak orang menggunakan latihan yang dirancang untuk mengarahkan perilaku mereka. Mereka yakin dengan kemampuan mereka dan hasil keputusan mereka. Mereka memutuskan apa yang mereka inginkan, memikirkan tindakan potensial, dan membentuk diri mereka sesuai dengan cita-cita masa depan mereka.

3. Proses afeksi

Kapasitas untuk mengatasi kecemasan dan keputusasaan dalam menghadapi bahaya dan kesulitan secara luas dianggap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kehidupan masyarakat. Kemampuan seseorang untuk mengatasi hambatan yang mengancam jiwa ditingkatkan oleh rasa efikasi diri.

4. Proses seleksi

Orang-orang yang percaya pada keterampilan mereka sendiri mengambil risiko yang diperhitungkan dalam mengejar ambisi mereka. Orang-orang membuat keputusan tentang bagaimana menggunakan kekuatan mereka untuk memecahkan tantangan dan maju dalam kehidupan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Tempat di mana anggota organisasi bekerja adalah yang disebut sebagai lingkungan kerja (Syahputra *et al.*, 2022).

Lingkungan kerja merujuk pada unsur-unsur yang terkait dengan suatu entitas, seperti lembaga, organisasi, atau perusahaan, yang membentuk pola tertentu yang terkait erat dengan konteks lingkungan tempat entitas tersebut beroperasi (Purnami & Utama, 2019). Fajriansyah *et al.*, (2022) mendefinisikan kata "lingkungan" sebagai suatu konsep yang merujuk pada sekitar seseorang dan konteks yang lebih besar di sekitarnya.

Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua faktor di dalam dan di sekitar kantor yang berpengaruh terhadap cara individu menjalankan tugas pekerjaannya.

2.1.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Beberapa faktor di tempat kerja dapat memengaruhi produktivitas karyawan, sesuai dengan yang disampaikan oleh Sedarmayanti (2009:28):

1. Penerangan

Dalam konteks ini, "pencahayaan" mengacu pada cahaya buatan dari bola lampu dan cahaya alami dari matahari.

2. Suhu udara

Ventilasi sangat penting untuk mencapai suhu udara yang memadai melalui pergerakan udara.

3. Suara bising

Ketidaknyamanan di tempat kerja merupakan salah satu akibat dari lingkungan kerja yang tidak nyaman atau bising.

4. Peraturan kerja

Kinerja karyawan dalam hal naik pangkat di perusahaan mungkin akan mendapat manfaat dari undang-undang ketenagakerjaan yang jelas dan baik.

5. Keamanan

Semangat kerja dan produktivitas staf meningkat ketika mereka dapat menjalani hari kerja mereka tanpa gangguan.

6. Hubungan karyawan

Interaksi individu antar pekerja dan hubungan kelompok antar pekerja juga penting.

2.1.4.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

1. Fisik

Infrastruktur di tempat kerja seperti ini mungkin mempunyai dampak yang konstan atau tidak langsung terhadap pekerja.

2. Non Fisik

Interaksi di antara rekan kerja, pimpinan, dan karyawan dalam konteks bisnis.

2.1.5 Produktivitas Kerja

2.1.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Tenaga kerja di dalam sebuah organisasi diharapkan mencapai produktivitas sebagai salah satu prioritas utama, mengingat produktivitas merupakan tujuan yang harus dipenuhi oleh organisasi (Munthe, 2018).

Meningkatnya efisiensi kerja dianggap terhubung dengan peningkatan kinerja karyawan, yang selanjutnya dapat berperan dalam meningkatkan profit perusahaan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Lestari *et al.*, 2021).

Produktivitas kerja merujuk pada perbandingan antara input dan output, di mana outputnya dapat meningkatkan jumlah dan kualitas barang serta jasa, namun tetap mempertahankan tingkat usaha yang sama. Hal ini tergantung pada kondisi dan potensi yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri (Handaru *et al.*, 2019).

Dari definisi yang di jabarkan di atas peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas, bermuara pada kapasitas manusia untuk meningkatkan kinerjanya.

2.1.5.2 Indikator Produktivitas Kerja

"Menentukan produktivitas kerja memerlukan penggunaan indikator tertentu, seperti yang diungkapkan oleh Sutrisno (2017:104-105):

1. Kemampuan

Mampu mencapai tujuan. Kompetensi seorang pekerja berbanding lurus dengan tingkat keahlian dan profesionalismenya. Hal ini membekali mereka untuk melaksanakan tugasnya dengan sukses.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Temukan informasi yang relevan dengan cepat dan mudah. Pekerja dan penerima suatu usaha dapat menikmati buahnya.

3. Semangat kerja

Ini adalah upaya untuk memperbaiki hasil sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

Merefleksikan perjuangan dan aspirasi seseorang dapat membantu seseorang tumbuh sebagai pribadi.

5. Mutu

Kualitas produk kerja merupakan salah satu indikator kinerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Meneliti rasio output terhadap input sangatlah penting. Produktivitas karyawan dapat diukur untuk melihat apakah produktivitasnya naik atau turun seiring berjalannya waktu. Efektivitas pekerja berdampak pada keberhasilan usaha. Meningkatkan produktivitas, mengurangi pergantian pekerja, dan meningkatkan semangat kerja adalah dua strategi yang telah terbukti berhasil bagi banyak bisnis.

2.1.5.4. Tujuan Produktivitas Kerja

Meningkatkan produktivitas bertujuan untuk menghasilkan lebih banyak barang dan jasa dengan mempertahankan jumlah input yang sama. Selain itu, produktivitas juga bertujuan untuk merumuskan tujuan finansial dan non-finansial bisnis, serta menetapkan target produktivitas perusahaan di masa depan berdasarkan data terkini.

2.2 Keterkaitan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Produktivitas Kerja

Temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Purnomo & Utami (2021), SM, C *et al.*, (2021) dan Thalibana (2022) menunjukkan bahwa produktivitas kerja secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh kompensasi. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji mereka dapat meningkatkan tingkat komitmen mereka terhadap pekerjaan.

2.2.2 Hubungan Efikasi Diri dengan Produktivitas Kerja

Sebuah studi oleh Suk *et al.*, (2018), Putri *et al.*, (2023) dan Lestari *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa efikasi diri berhubungan positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa bahkan ketika dihadapkan dengan tantangan profesional, individu

tetap percaya diri pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut.

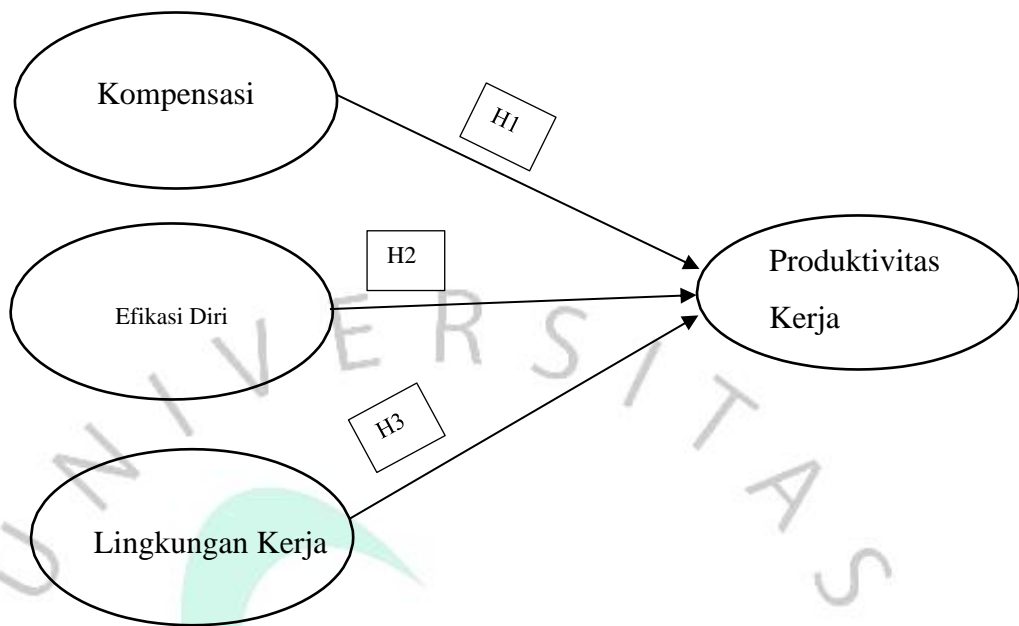
2.2.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2018), Nabella *et al.*, (2021), dan Madjidu *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kondisi kerja dapat berkontribusi pada peningkatan produksi bagi suatu organisasi.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir, sebagaimana yang dijelaskan oleh Sugiyono (2019:95), adalah suatu model konseptual yang menggambarkan bagaimana teori mengaitkan beberapa faktor kunci. Dalam konteks ini, kerangka berpikir mencerminkan adanya hubungan antar variabel yang sedang diselidiki, dengan penjelasan teoritis yang merujuk pada kerangka teori. Tujuan dari model ini adalah untuk menganalisis interaksi antara empat faktor independen (X) terhadap variabel (Y). Peneliti memberikan penjelasan mengenai permasalahan dalam kerangka teoritis dan menggunakan penjelasan ini untuk menyelesaikan konflik antara teori dan permasalahan yang ditemukan di sini. Perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitasnya memerlukan staf yang disiplin dan terampil dalam pekerjaannya, produktivitas dalam bekerja merupakan indikator tenaga kerja yang berdisiplin dan terampil.

Berdasarkan tinjauan teori tersebut kerangka pemikir penelitian menggambarkan produktivitas kerja berdasarkan pemberian kompensasi, gaya kepemimpinan, efikasi diri dan lingkungan kerja pada PT Asia Bina Parama (EF), maka peneliti menyajikan dalam bagan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Purnomo & Utami (2021) meyakini bahwa perusahaan dapat memberikan kompensasi yang adil kepada pekerjanya dengan membayar gaji atau menyediakan produk dan layanan lain kepada mereka. Perusahaan dapat menunjukkan penghargaan mereka atas upaya karyawannya dan meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan pengabdian dengan memberikan kompensasi finansial. Itu sebabnya karyawan lebih menghargai gaji yang layak daripada sebelumnya. Dedikasi pekerja terhadap pekerjaannya akan menurun jika mereka yakin bahwa upah yang mereka terima tidak adil. Namun, ketika karyawan dibayar secara adil, mereka cenderung memberikan upaya terbaiknya, sehingga menghasilkan produktivitas yang lebih besar. Sejalan dengan penelitian (Purnomo & Utami, 2021) dan Thalibana (2022) kompensasi memang memiliki pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja.

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

2.4.2 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Produktivitas Kerja

Perusahaan harus selalu berusaha untuk memaksimalkan efisiensi sumber daya manusianya guna meningkatkan pendapatan dan mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Mengukur efikasi diri wirausaha dapat menjamin keyakinan mereka terhadap kemampuan mereka untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar berhasil (Desiana, 2019). Penelitian Suk et al., (2018), Putri et al., (2023) mendukung pendapat bahwa rasa efikasi diri yang kuat berpengaruh positif terhadap kemampuan dalam menyelesaikan suatu tugas yang menantang, sehingga membantu pelaku usaha atau perusahaan dalam jangka panjang dalam meningkatkan produktivitasnya.

● **H2 : Efikasi diri berpengaruh terhadap produktivitas kerja**

2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Saat mencari cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan, salah satu komponen penting adalah kualitas kondisi kerja. Semangat kerja dan hasil karyawan mungkin mendapat manfaat dari lingkungan kerja yang baik. Tempat kerja menurut Wahyuningsih (2018) adalah tempat dimana para pekerja melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, dunia usaha harus menjamin hak pekerja untuk berpartisipasi dalam meningkatkan kondisi kerja mereka. Tempat kerja yang menyenangkan dan memfasilitasi penyelesaian pekerjaan secara efisien sama pentingnya dengan keterampilan kerja, penemuan-penemuan baru untuk meningkatkan teknik kerja, dan sebagainya. Penelitian (Wahyuningsih, 2018), Nabella *et al.*, (2021) dan Madjidu *et al.*, (2022) membuktikan pentingnya lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja dan segala upaya untuk meningkatkan kondisi kerja mereka akan berdampak positif.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.