

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen

Kata "manajemen" diambil dari bahasa Latin, yang menyatukan "*manus*" yang artinya tangan, dan "*agere*" yang berarti melaksanakan. Dari akar kata ini, dalam bahasa Inggris terbentuk istilah "*to manage*" sebagai kata kerja, "*management*" sebagai kata benda, dan "*manager*" yang merujuk pada orang yang melakukan kegiatan manajemen. Dalam bahasa Indonesia, istilah ini diterjemahkan menjadi "manajemen", yang merujuk pada proses mengelola atau pengelolaan.

Menurut Parker, manajemen adalah seni melaksanakan tugas melalui kolaborasi dengan orang lain. Di sisi lain, Sapre mendefinisikan manajemen sebagai kumpulan aktivitas yang dirancang untuk menggunakan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Fungsi dari manajemen terbagi menjadi empat bagian pokok: perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi. Ini secara umum mencakup proses merencanakan sumber daya, melaksanakan rencana, dan memantau serta mengevaluasi pelaksanaan rencana tersebut agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dalam konteks pendidikan seperti sekolah atau madrasah, manajemen melibatkan perencanaan dan pelaksanaan program, kepemimpinan oleh kepala sekolah atau madrasah, serta aktivitas monitoring dan evaluasi, termasuk pengelolaan sistem informasi sekolah atau madrasah. Namun, perlu dicatat bahwa penggunaan istilah "manajemen" dan "administrasi" berbeda di beberapa negara. Di Amerika Serikat, Kanada, dan Australia, istilah "manajemen" lebih sering digunakan, sedangkan di Inggris, Afrika, dan negara-negara Eropa lainnya, istilah "administrasi" lebih umum.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah gabungan dari dua elemen kunci, yakni "manajemen" dan "sumber daya manusia". Istilah manajemen meliputi berbagai kegiatan utama seperti merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, dan mengawasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan memanfaatkan berbagai sumber daya, termasuk sumber daya manusia. Dalam operasional sehari-hari, sebuah organisasi menggunakan sumber daya yang beragam seperti modal, teknologi, metode operasional, dan tenaga kerja manusia untuk menghasilkan produk atau jasa.

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset terpenting dan berperan vital dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan manajemen yang spesifik, yang dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk mengelola dan mengontrol sumber daya manusia secara efektif. MSDM didefinisikan sebagai proses atau kumpulan kebijakan dalam sebuah organisasi yang mendukung pencapaian tujuan-tujuannya, sebagaimana dijelaskan oleh Cushway (1994:13) bahwa MSDM merupakan "Bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya", yang mengindikasikan peran strategisnya dalam mendukung keberhasilan organisasi.

2.1.3. Film

Pada tahun 2012, Timbul Haryono, seorang ahli film Indonesia, mengemukakan pandangannya tentang film dalam buku berjudul "Sejarah dan Perkembangan Film Indonesia". Menurutnya, film merupakan karya seni yang bergerak, terbentuk dari kombinasi elemen visual dan audio, serta disajikan melalui media audiovisual dengan tujuan untuk menyampaikan cerita, gagasan, atau pesan kepada penontonnya.

Menurut Krissandy (2014), ada dua komponen utama yang membantu kita memahami sebuah film, yaitu unsur naratif dan unsur sinematik. Kedua elemen ini saling terkait dan saling melengkapi dalam proses pembuatan film, sehingga keduanya tidak dapat dipisahkan.

Pertama, elemen naratif terhubung erat dengan aspek cerita atau tema dalam film. Oleh karena itu, setiap film memiliki keterkaitan dengan elemen naratif. Komponen ini mencakup karakter atau tokoh, konflik, tujuan, latar, dan perjalanan waktu dalam narasi film. Karakter dalam film terbagi menjadi dua jenis utama yang mempengaruhi perkembangan cerita, yaitu protagonis sebagai tokoh utama dan karakter pendukung yang sering berperan sebagai antagonis. Protagonis membentuk kerangka ide cerita, sementara karakter pendukung mendukung ide cerita melalui peran dalam membangkitkan konflik, memperumit plot, atau memicu tantangan. Konflik dalam alur film mengacu pada rintangan yang menghadang perjalanan tokoh protagonis dalam mencapai tujuannya, yang biasanya muncul dari pertentangan dengan karakter antagonis atau sumber lainnya. Setiap cerita film memiliki tokoh utama dengan sasaran atau pencapaian yang diinginkan, baik itu berupa tujuan fisik maupun abstrak. Lokasi dan ruang juga memegang peran penting dalam memberi latar belakang pada cerita, sementara dimensi waktu berperan dalam membangun kelancaran dan kesinambungan alur cerita.

Kedua, unsur sinematik merupakan aspek teknis dalam produksi film yang mendukung konsep cerita. Terdiri dari empat elemen penting, yaitu *mise-en-scene*, sinematografi, *editing*, dan suara. *Mise-en-scene* berfungsi sebagai "pandangan mata kamera" karena mencakup semua elemen yang terlihat di depan kamera, seperti pengaturan latar belakang, pencahayaan, kostum dan riasan, serta ekspresi para aktor. Sinematografi melibatkan teknik-teknik pengambilan gambar dan hubungan antara kamera dengan objek yang difilmkan, termasuk pemilihan sudut pengambilan gambar, komposisi visual, gerakan kamera, dan pilihan lensa. *Editing* merupakan proses penggabungan dan penyuntingan gambar untuk membentuk kesatuan antara satu adegan dengan adegan lainnya, sehingga urutan adegan dan transisi antar adegan disusun sedemikian rupa untuk menghasilkan alur cerita yang padu dan dinamis. Terakhir, suara menyangkut semua elemen audio yang didengar melalui pendengaran

penonton, seperti dialog, efek suara, musik, dan pemanfaatan teknik audio lainnya untuk menciptakan atmosfer yang mendalam dan memperkuat pengalaman penonton.

2.1.4. Produser

Suatu manajemen produksi film dipimpin oleh seorang Produser. Seorang Produser memiliki tanggung jawab untuk mengatur serta mengawasi seluruh proses pembuatan film dari tahap awal hingga selesai. Effendy (2009) menjelaskan bahwa manajemen produksi film melibatkan berbagai tahapan, yang terdiri dari pra-produksi, produksi, dan pasca produksi, sebagai bagian integral dalam proses pembuatan film. Keterlibatan Produser mencakup semua tahap produksi film, mulai dari pengembangan ide, perolehan dana, persiapan pra-produksi, proses produksi, penyelesaian pasca produksi, hingga tahap distribusi dan penayangan kepada penonton.

Pra-produksi, sebagai tahap awal dalam produksi film, merupakan periode perencanaan yang krusial. Pada tahap ini, tugas utama melibatkan penyusunan skenario film yang akan diproduksi, serta pengumpulan anggota tim produksi termasuk sutradara, direktur fotografi, *art director*, tim produksi, penata kostum dan tata rias, teknisi rekaman suara, dan lainnya.

Pada tahapan ini Produser memiliki peran penting dalam merekrut tim dalam film yang akan diproduksi, visi yang dimiliki produser menjadi peranan penting dalam proses rekrutmen kru. Beberapa hal yang menjadi aspek yang menjadi pertimbangan dalam memilih kru adalah riwayat pekerjaan sebelumnya, etika dalam bekerja, dan hal lainnya seperti motivasi dan kemampuan bekerja dalam tim.

2.1.5. Kompensasi

Mujanah, S. (2019) menguraikan bahwa kompensasi terdiri atas beragam jenis penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerjanya sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi mereka. Kompensasi ini meliputi pemberian uang, barang, atau bentuk lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Di samping kompensasi finansial seperti gaji dan tunjangan, terdapat pula bentuk nonfinansial seperti promosi jabatan dan pembenahan lingkungan kerja. Tujuan dari pemberian kompensasi ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, contohnya melalui tunjangan hari raya dan dana pensiun. Dalam konteks ini, kompensasi dianggap sebagai bentuk imbalan yang diberikan untuk mengakui pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam sebuah organisasi.

2.1.6. Motivasi

Bambang, S., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu rangsangan atau kegairahan yang menggerakkan seseorang atau sekelompok orang untuk meraih target dalam pekerjaan mereka. Kondisi motivasi kerja pada karyawan mengacu pada situasi yang mendorong mereka untuk mengejar capaian melalui pelaksanaan tugas sehari-hari. Proses ini esensial dalam meningkatkan energi, mengarahkan kegiatan kerja, dan membantu karyawan menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Terdapat berbagai pendekatan teoritis mengenai motivasi, termasuk Teori Motivasi Higienis oleh Fredrick Herzberg dan Teori Motivasi Prestasi Kerja oleh David McClelland yang menguraikan faktor-faktor yang berperan dalam motivasi.

Menurut Muchlas (2008), Teori Motivasi Higienis oleh Fredrick Herzberg membagi faktor-faktor motivasi menjadi ekstrinsik dan intrinsik. Faktor ekstrinsik mencakup dinamika interaksi antara atasan dan bawahan, metode supervisi, kebijakan administrasi, kondisi kerja, serta aspek

kehidupan pribadi. Sedangkan faktor intrinsik terkait dengan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pencapaian pribadi, seperti yang dijelaskan dalam teori Herzberg. Prestasi yang dicapai menjadi dorongan untuk memenuhi kebutuhan berprestasi yang esensial bagi individu, yang pada gilirannya membantu mereka mencapai tujuan yang diinginkan.

1. Penghargaan adalah kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan dari pimpinan atas prestasi kerja yang telah dicapai.
2. Tanggungjawab merupakan dorongan untuk memikul tanggung jawab dalam pekerjaan yang dijalani.
3. Kemajuan adalah keinginan untuk mencapai peningkatan dalam karier atau jabatan.
4. Inti pekerjaan adalah dorongan untuk terlibat secara aktif dalam tugas sesuai minat dan bakat. Potensi pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mencapai peningkatan dalam karier.

Teori Motivasi Prestasi Kerja yang diusulkan oleh David McClelland, seperti yang dikutip dalam Sunyoto (2013), menyatakan bahwa karyawan memiliki potensi energi yang dapat dilepaskan dan digunakan tergantung pada dorongan tertentu, yaitu:

1. Faktor kekuatan motif dan dasar yang terlibat.
2. Harapan dan pencapaian keberhasilan.
3. Nilai insentif yang terkait dengan tujuan.

McClelland mengelompokkan kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah kerja menjadi tiga kategori:

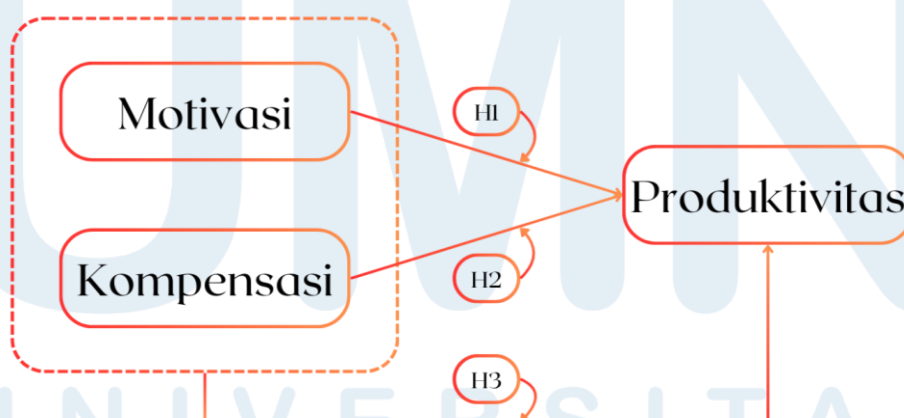
1. Kebutuhan akan prestasi, di mana karyawan cenderung bersemangat untuk mencapai prestasi tinggi jika diberi kesempatan, menyadari bahwa pencapaian prestasi kerja yang tinggi akan menghasilkan imbalan finansial yang memadai untuk memenuhi kebutuhan mereka.

2. Kebutuhan akan afiliasi, yang memotivasi individu untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang bermakna dan memanfaatkan energi mereka.
3. Kebutuhan akan kekuasaan, yang menjadi dorongan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja dengan giat, terutama jika mereka memiliki ambisi untuk mencapai posisi otoritas yang lebih tinggi dalam organisasi. Ego manusia yang ingin memperoleh kekuasaan lebih dapat memunculkan persaingan yang sehat, yang dapat dimanfaatkan oleh manajer untuk mendorong bawahannya agar termotivasi untuk bekerja lebih keras.

2.1.7 Produktivitas

Menurut Wijaya, C., & Manurung, O. (2021), produktivitas merupakan hubungan antara hasil nyata atau fisik seperti barang atau jasa dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas juga mencakup perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan total *input* sumber daya yang digunakan, melibatkan sikap mental produktif seperti sikap, semangat, motivasi, disiplin, kreativitas, inovasi, dinamisme, dan profesionalisme.

2.2. Model Penelitian



Sumber: Nugraha, M. E., Armawati, A., Farid, E. S., & Rasyid, A. (2022)

Gambar 2.1. Model Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan metode kuantitatif karena data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk angka-angka dan dianalisis menggunakan metode statistik, sesuai dengan pandangan yang diungkapkan oleh Sugiyono (2016:13). Selain itu, penelitian ini juga termasuk dalam kategori penelitian kausal, yang juga sering disebut sebagai penelitian eksplanatif. Tujuan dari penelitian kausal adalah untuk mengidentifikasi tingkat dan karakteristik hubungan sebab-akibat.

Menurut Sugiyono (2016:37), penelitian kausal berguna untuk menilai pengaruh perubahan pada norma, proses, dan faktor lainnya. Penelitian ini secara khusus dirancang untuk mengungkap hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang ditelaah adalah kualitas makanan dan kualitas pelayanan. Adapun variabel dependen yang menjadi pusat perhatian adalah tingkat kepuasan konsumen. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana perubahan pada variabel independen dapat mempengaruhi hasil pada variabel dependen.

Pada penelitian ini, peneliti menentukan kedua variabel yang akan diuji dalam penelitian ini. Variabel Independen terbagi menjadi dua variabel, terdiri dari: Kompensasi sebagai X1 dan Motivasi sebagai X2. Sedangkan Variabel Dependen atau yang terpengaruh adalah Produktivitas sebagai Y.

2.3. Hipotesis

H₀: Semua variabel independen (Kompensasi dan Motivasi) tidak memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas kru film PIC[K]LOCK FILMS.

H₁: Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas kru film PIC[K]LOCK FILMS.

H₂: Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas kru film PIC[K]LOCK FILMS.

H₃: Kompensasi dan Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas kru film PIC[K]LOCK FILMS secara simultan.

2.4. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
1.	Nugraha, M. E., Armawati, A., Farid, E. S., & Rasyid, A. (2022).	The effect of compensation and work motivation on the productivity of public works and spatial planning employees in Morowali District	Terbukti bahwa kompensasi dan motivasi dapat berpengaruh positif dan stimulan terhadap produktivitas.
2.	Priatna, D. K., Indriyani, D., & Roswinna, W. (2020).	Effect of Work Compensation and Motivation towards Productivity of Workers (A Survey in Pt. Necis Indah Cemerlang Bandung).	Terbukti bahwa kompensasi tidak dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas, namun motivasi yang dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas.
3.	Ekhsan, M., Aeni, N., Parashakti, R., & Fahlevi, M. (2019)	The Impact of Motivation, Work Satisfaction and Compensation on Employee's Productivity in Coal Companies	Terbukti bahwa motivasi tidak dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas, namun kompensasi yang dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas.

4.	Fajarto, S. P., Aima, M. H., & Karsono, B. (2019).	The Effect of Compensation and Job Satisfaction On Increasing Productivity of Asuransi Jasindo Head Office Employees Mediated by Motivation Variable	Terbukti bahwa kompensasi tidak dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas, namun motivasi yang dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas.
5.	Hamid, A., & Younus, M. (2021).	Effect of work motivation on academic library professionals' workplace productivity	Terbukti bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas.
6.	Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019).	The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta	Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas.
7..	Anjanarko, T. S., Jahroni, J., Retnowati, E., Putra, A. R., & Arifin, S. (2022)	The Effect of Workload and Compensation on Employee Productivity	Terbukti bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

8.	Safitri, R. M., & Yudistira, S. (2020).	The Effect of Compensation on Employee Productivity in Grand Rocky Hotel Bukittinggi.	Terbukti bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap produktivitas karyawan
9.	Purnomo, D., & Fatimah, S. (2021).	The Effect Of Work Motivation And The Work Environment On Work Productivity In The Polytechnic Of Lp3i Jakarta Kampus Kramat Raya	Terbukti bahwa motivasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
10.	Alam, M. N., Hassan, M. M., Bowyer, D., & Reaz, M. (2020).	The effects of wages and welfare facilities on employee productivity: Mediating role of employee work motivation.	Terbukti bahwa motivasi dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

2.5 Proposisi Penelitian

Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas kru film “Sampai Nanti, Hanna!” di PIC[K]LOCK FILMS.