

JUDUL PENELITIAN : **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SUMBER JAYA INDAH NUSA COY DI ROKAN HULU**

PENULIS : **IKE RESTI FIANI**

PEMBIMBING I : **JUMIATI SASMITA, SE., MSI., PH.D**

PEMBIMBING II : **DRS. CHAIRUL AMSAL., MM**

EMAIL : **Ikerestifiani@ymail.com**

ABSTRAKSI
PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SUMBER JAYA INDAH NUSA COY
DI ROKAN HULU

Oleh: Ike Resti Fiani

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pengolahan PT. Sumber Jaya Indah Nusa Coy di Rokan Hulu yang berjumlah 112 orang dengan menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui teknik kuesioner, wawancara sedangkan datanya data primer dan data sekunder. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, koefisien korelasi, uji simultan, dan uji parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh $F_{hitung} = 36,552$ diterima pada taraf signifikan 5%. Selanjutnya berdasarkan uji parsial dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, ini terbukti dari hasil uji t yaitu sebesar $t_{hitung} x_1 = 2,964$. Lingkungan kerja diperoleh hasil uji t yaitu sebesar $t_{hitung} x_2 = 3,398$ diterima. Diperoleh hasil $R^2 = 50,10\%$, hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (produktivitas) sebesar 50,10%, sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap dalam penelitian.

Kata Kunci :Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Produktivitas Kerja

TITLE OF RESEARCH : *EFFECT OF COMPENSATION AND WORKING ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY PT. NUSA INDAH JAYA SOURCE COY IN ROKAN HULU*

AUTHOR : IKE RESTI FIANI
TUTOR I : JUMIATI SASMITA, SE., MSI., PH.D
TUTOR II : DRS. CHAIRUL AMSAL., MM
EMAIL : Ikerestifiani@ymail.com

ABSTRACT

EFFECT OF COMPENSATION AND WORKING ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY PT. NUSA INDAH JAYA SOURCE COY IN ROKAN HULU

By: Ike Resti Fiani

This research was conducted in Rokan Hulu. This study aims to analyze the effects caused by variable compensation and work environment on work productivity.

The population in this study were all employees of the processing of PT. Nusa Indah Jaya source Coy in Rokan Hulu, amounting to 112 people using the census method. Data was collected through questionnaire techniques, interview data while the primary data and secondary data. Furthermore, the data were analyzed using multiple linear regression analysis, the coefficient of determination, correlation coefficient, simultaneous test, and partial testing.

The results showed that compensation and work environment variables jointly have a significant effect on employee productivity, as is evident from the results that obtain the F test F value = 36.552 received a significant level of 5%. Furthermore, based on partial test can be seen that the variable compensation have a significant effect on employee productivity, as is evident from the results of the t test t is equal to $x_1 = 2.964$. The working environment was obtained by t test results are $t_{x_2} = 3.398$ accepted. Results obtained $R^2 = 50.10\%$, this means that the ability of the independent variable (compensation and work environment) describes the effect on the dependent variable (productivity) of 50.10%, while the rest is a variable that is not revealed in the study.

Keywords : Compensation, Work Environment, Work and Productivity

PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap perusahaan yang didirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan, mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, berarti juga memperhatikan dan berusaha menjamin serta mempertahankan tenaga kerja yang bekerja. Tenaga kerja sebagai faktor produksi, memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Hampir seluruh kegiatan yang ada di dalam perusahaan selalu memakai tenaga kerja, meskipun dalam jumlah yang berbeda-beda dari satu bagian ke bagian yang lain.

Bagi suatu perusahaan, masalah usahanya sangat tergantung dari hasil kerja tenaga kerja di perusahaan itu. Begitu juga pada PT. Sumber Jaya Indah Nusa Coy yaitu suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan kelapa sawit. Usaha pengolahan kelapa sawit ini didirikan sesuai adanya kebutuhan untuk pengolahan tandan buah segar (TBS). Oleh karena itu, untuk mencapai usaha yang maksimal perusahaan perlu mendorong tenaga kerjanya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan semangat serta kegairahan kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas tenaga kerja yang tinggi mencerminkan keadaan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi untuk bekerja. Namun apabila terjadi ketidaksesuaian antara jumlah kerja yang akan dilakukan dengan pengadaan tenaga kerja akan menyebabkan karyawan sering bekerja lembur dan akhirnya jumlah jam kerja

mereka sudah tidak sesuai dengan seharusnya.

Fenomena yang terjadi pada PT. Sumber Jaya Indah Nusa Coy yaitu adanya penurunan produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas tenaga kerja disebut juga hasil yang dicapai oleh tenaga kerja di dalam perusahaan, hal tersebut merupakan salah satu faktor yang sangat vital untuk mencapai keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya.

Oleh sebab itu perusahaan harus lebih memperhatikan dan terus perlu mendorong tenaga kerjanya dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien supaya mendapatkan hasil pekerjaan secara maksimal. Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut seharusnya perlu didukung adanya kompensasi yang memuaskan dan lingkungan kerja yang memadai agar produktivitas tenaga kerja dapat meningkat.

Sehubungan dengan usaha pencapaian produktivitas kerja karyawan yang baik maka pimpinan perusahaan dituntut untuk selalu berhati-hati dalam pengambilan keputusan, karena karyawan yang dihadapi adalah manusia yang dinamis, yang suatu saat pada keadaan tertentu berubah, baik dalam hal kebutuhan, keinginan, maupun tuntutan. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan penulis gambarkan dalam bentuk tabel jumlah tenaga kerja, rencana produksi, realisasi produksi dan produktivitas tenaga kerja pada PT. Sumber Jaya Indah Nusa Coy pada lima tahun terakhir.

Selain kompensasi yang diberikan pihak perusahaan juga menyediakan lingkungan kerja seperti: fasilitas dan peralatan kerja dengan tujuan akan menjadi suatu dorongan

bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta mencapai produktivitas yang menguntungkan bagi pihak perusahaan. Dengan memperhatikan uraian masalah di atas dan lebih jelas lagi untuk mengetahui sejauh mana faktor kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan PT. Sumber Jaya Indah Nusa Coy sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh lagi dan tulisan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Jaya Indah Nusa Coy Di Rokan Hulu”**

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Jaya Indah Nusa Coy?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Jaya Indah Nusa Coy?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Jaya Indah Nusa Coy?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Jaya Indah Nusa Coy.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Jaya Indah Nusa Coy.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Jaya Indah Nusa Coy.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas

Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan secara teknik operasional produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara totalitas keluaran pada waktu tertentu dibagi dengan totalitas masukan selama periode tersebut (**Isyandi, 2004:161**).

Dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan pengorbanan untuk mewujudkan hasil tersebut (input). Sedangkan dalam kamus ekonomi produktivitas adalah jumlah hasil yang dicapai oleh seseorang pekerja atau unit faktor lain dalam jangka waktu tertentu. Menurut **Paul Mali**, yang dikutip oleh **Sedarmayanti (2001:57-58)** mengemukakan bahwa: Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian produktivitas ini, dapatlah disimpulkan bahwa produktivitas harus ada di setiap fungsi-fungsi atau bagian perusahaan dalam perusahaan atau operasi. Juga dapat diketahui bahwa faktor produktivitas manusia memiliki

peranan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini produktivitas merupakan salah satu tolak ukur apakah para tenaga kerja tersebut menggunakan waktu secara efektif dan efisien, sehingga dapat menghasilkan suatu produk sesuai dengan rencana.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya, Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja menurut (Anoraga, 2004:178) adalah :

1. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
2. Tingkat ketrampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta ketrampilan dalam teknik industry.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (quality control circles) dan panitia kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.

6. Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam berusaha dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Indikator produktivitas

Menurut (Isyandi, 2004:161) indikator dari produktivitas adalah sebagai berikut :

- a. Hasil kerja
- b. Kedisiplinan
- c. Kepuasan kerja
- d. Prestasi kerja
- e. Ketenangan kerja

Kompensasi

Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. (Panggabean, 2002:75).

Berikut ini ada beberapa pendapat para ahli tentang pengertian kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya pemberian kompensasi merupakan salah satu yang kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi. (Handoko, 2000: 155)
- 2) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang ,langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2002: 118)

- 3) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (direct) atau tidak langsung(indirect) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa diberikan kepada organisasi. (Sedarmayanti, 2000: 9)
- 4) Kompensasi adalah semua imbalan financial dan jasa berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari sebagai hubungan kepegawaian. (Simamora, 2004: 442)
- 5) Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sastrohadiwiryo, 2003: 181)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut (Winardi, 2004:112)

Dapat tidaknya suatu system diterapkan tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhinya serta hal-hal yang harus mempertimbangkan:

1. Penawaran dan permintaan kerja
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan (permintaan), maka kompensasi lebih kecil, begitu sebaliknya, jika permintaan kerja lebih banyak dari penawaran kerja yang ada, maka kompensasi akan menjadi tinggi.
2. Kemampuan dan kesadaran perusahaan
Jika kemampuan dan kesadaran perusahaan semakin baik, maka tingkat kompensasi semakin baik, begitu juga sebaliknya jika kemampuan dan kesadaran perusahaan semakin buruk, maka kompensasi yang diberikan juga akan rendah.
3. Serikat buruh dan organisasi karyawan
Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi yang di berikan juga akan semakin baik, namun jika serikat buruh yang ada tidak mempunyai pengaruh dan kekuatan maka kompensasi juga akan semakin buruk.
4. Produktivitas kerja karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan maksimal, maka kompensasi yang diberikan juga akan semakin baik, namun jika produktivitas kerja karyawan tidak maksimal maka kompensasi yang diberikan juga akan lebih kecil.
5. Pemerintah dengan undang-undang kepres
Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
6. Biaya hidup
Jika biaya hidup dimana tempat karyawan bekerja tinggi, maka kompensasi yang diberikan juga harus tinggi.
7. Posisi jabatan karyawan
Semakin tinggi jabatan karyawan dalam suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan perusahaan kepadanya.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
Semakin tinggi tingkat pendidikan serta lamanya pengalaman kerja seseorang, maka akan semakin besar kompensasinya.

9. Kondisi perekonomian nasional
Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju, maka tingkat upah akan semakin tinggi karena akan mendekati kondisi full employment. sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran.

Indikator Kompensasi

Menurut (Simamora, 2004:445) indikator dari kompensasi ialah sebagai berikut:

- Pemberian gaji
- Upah lembur
- Insentif
- Tunjangan
- Pemberian fasilitas

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004:134). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2001:21).

Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2001:21) terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

- lingkungan kerja fisik
lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi

karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

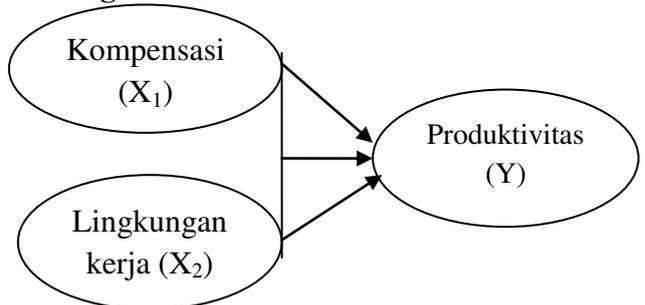
- Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan baik hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Dessler, 2004 : 86) indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- Fasilitas dan peralatan kerja
- Keamanan dan kebersihan lingkungan
- Pertukaran udara
- Penerangan
- Kebisingan

Kerangka Penelitian



Beberapa ahli mengatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, salah satunya di adopsi dari pendapat (Sinungan, 2000:60) yaitu penghargaan dan suasana yang kondusif akan berakibat kepada produktivitas yang tinggi. Semua itu mencakup sistem pemberian insentif dan usaha-usaha untuk menambah kepuasan kerja melalui sarana yang beraneka ragam pula.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti. Dalam penelitian ini populasi adalah 112 orang untuk pengambilan sampel, karna jumlah karyawan tidak terlalu banyak yaitu berjumlah 112 karyawan, maka penulis menggunakan metode sensus 100% seluruh karyawan bagian pengolahan PT. Sumber Jaya Indah Nusa Coy dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara pencarian data, baik yang berasal dari sumber atau objek penelitian. Penulisan menggunakan dua cara dalam pengumpulan data yang diperlukan, yaitu: Wawancara (*Interview*) yaitu secara langsung mengadakan tanya jawab dengan responden untuk memperoleh informasi mengenai hal, kondisi atau situasi yang menyangkut dengan masalah yang dibahas, Angket (*Quisioner*) yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi, sesuai dengan kebutuhan dalam penulisan yang dilakukan oleh penulis

Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil Uji Validitas dan Hasil Uji Reliabilitas

Validitas merupakan konsep pengukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu

instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut menghasilkan hasil ukur sesuai dengan tujuan pengukurannya. Jika suatu item pernyataan dinyatakan tidak valid maka item pertanyaan itu tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya. SPSS menyediakan fasilitas uji validitas yakni dengan cara memunculkan tabel Reliability Analysis yang diolah dengan menggunakan program SPSS for widows 17.0 version, untuk validitas dapat dilihat dari kolom ke tiga yaitu kolom Corrected Item- Total Correlation. Dikatakan valid suatu data apabila hasil analisis tiap pertanyaan atau koefisien korelasi (r) yang diperoleh mempunyai nilai positif atau bernilai diatas nilai- nilai kritis r, yaitu pada taraf signifikansi 5%.

Persamaan Regresi Berganda

variabel	Produktivitas		
	Beta	t	Sig
Konstanta	4.767		
Kompensasi	.321	2.964	.004
Lingkungan Kerja	.303	3.398	.001

Sumber: Data olahan, 2013

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$\text{Produktivitas} = 4.767 + 0.321\text{KO} + 0.303\text{LK}$$

Dari persamaan diatas, dapat diketahui variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel kompensasi dengan koefisien 0.321, kemudian diikuti oleh lingkungan kerja dengan koefisien 0.303,.

Pengujian Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengistemasi nilai variabel dependen. Hasil koefisien determinasi berikut ini :

Tabel 5.14 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^a			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.634 ^a	.501	.470

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Olahan, 2013

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.501. Hal ini menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja dan Kompensasi, memberikan pengaruh sebesar 50.10% terhadap Produktivitas sebesar 49.90% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama/ simultan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis analisis regresi dapat dilihat melalui F_{hitung} . Untuk menguji signifikansi dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis ketiga diterima, dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis pertamaditerima.

Hasil Uji F yang diolah menggunakan SPSS disajikan dalam tabel 5.15 :

Uji F

ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square
1	Regressi on	423.905	2	211.953
	Residual	632.059	109	5.799
	Total	1055.964	111	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data sekunder yang diolah

Dari hasil Uji F pada tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13,608 dan F_{tabel} sebesar 3,07. dan P_{value} sebesar $0,000 < 0,05$. karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai P_{value} lebih besar dari nilai alpa 0.05, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat Pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas.

a. Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas

Dalam penelitian ini, nilai t hitung sebesar 2.964 dan t table sebesar 1.960 dan p value (sign) 0,004 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini berhasil menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kompensasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Ari Purwaningsih (2012), Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh

terhadap produktivitas kerja dan nilai koefisien korelasi menunjukkan *Adjusted R Square* sebesar 0,636. Hal ini berarti 63,6% variasi produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kompensasi, sedangkan sisanya yaitu 36,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Dalam penelitian ini, nilai *t* hitung sebesar 3.398 dan *t* table sebesar 1.960 dan *p* value (sign) 0,001 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini berhasil menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.566. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan sumbangan sebesar 56.60% terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan:

1. Secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karena terbukti pada hasil penelitian variabel kompensasi bahwa besarnya kompensasi dan baiknya variabel lingkungan kerja

sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan terbukti dengan tidak maksimalnya kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan sehingga produktivitas juga kurang maksimal.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas. Karena hal ini terbukti dengan pemberian fasilitas yang tidak mendukung dan memadai, upah lembur yang tidak sesuai dengan pekerjaan, serta gaji yang diterima tidak layak/sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga menurunnya produktivitas kerja karyawan.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas. Karena hal ini terbukti dari pemberian fasilitas dan peralatan kerja yang tidak memadai, keamanan dan kebersihan Lingkungan tidak terjaga, serta ventilasi dalam ruangan kurang baik. Sehingga menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan hendaknya dapat memperhatikan faktor kompensasi berupa pemberian fasilitas, upah lembur, dan gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan. Selain itu Lingkungan kerja karyawan juga perlu diperhatikan dalam hal fasilitas dan peralatan kerja, keamanan dan kebersihan

Lingkungan, pertukaran udara, penerangan, dan kebisingan. karena sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, Hal ini dimaksudkan agar produktifitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Dengan adanya perhatian dari pihak perusahaan terkait dengan kompensasi dan Lingkungan kerja diharapkan produktifitas karyawan dapat ditingkatkan.

2. Perusahaan hendaknya juga memperhatikan faktor Kompensasi berupa pemberian gaji yang layak/sesuai dengan pekerjaan, upah lembur sesuai dengan waktu bekerja, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang mendukung. karena itu semua menjadi hak bagi seluruh karyawan, jangan hanya produktivitas perusahaan yang menjadi prioritas sedangkan hak karyawan tidak diperhitungkan, ini sangat berperan penting bagi kemajuan perusahaan.
3. Perusahaan hendaknya juga memperhatikan Lingkungan Kerja berupa fasilitas dan peralatan kerja, keamanan dan kebersihan Lingkungan, ventilasi didalam ruangan, yang juga memiliki peran penting bagi kemajuan perusahaan Jadi diharapkan perusahaan agar tetap menjaga kondisi lingkungan kerja yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ketiga. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.

Apriani, Wulan Retno. 2010. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.BPR Restu Artha*

Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang.
<http://www.fisip.undip.ac.id>. 17 april 2013.

Desseler, Garry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Intan Sejati.

Fadillah, Bayu, 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang.* <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>. 2 mei 2013.

Ghozali, Imam, 2005, *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE. Yogyakarta.

Hasan. M. Iqbal, 2002, *Pokok-pokok Statistic II (Statistic Inferensif)*, edisi Ke 2 : PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S. P, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Hidayat, Rahmat. 2012. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan.* <http://scholar.google.com/scholar>. 15 maret 2013.

Isyandi, B, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Prespektif*

- Global, UNRI Press, Pekanbaru.
- _____, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Prespektif Global*, UNRI Press, Pekanbaru.
- Kehinde, A. Obasan, 2012. *Effect of Compensation Strategy on Corporate Performance: Evidence from Nigerian Firms*. http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCcQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.iiste.org%2FJournals%2Findex.php%2FRJFA%2Farticle%2Fdownload%2F2631%2F2646&ei=dod1U9TAKoWVuATNwoDIBQ&usg=AFQjCNH0CA_u0UM-86ycey1VN8CIcA0knQ&bvm=bv.66699033.d.c2E. 20 juni 2013.
- Nawawi, Hadari, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pangabean, S, Mutiara, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Perdana, M. Nusa, *Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. (Persero) Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru*. <http://repository.unri.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/1834/JURNAL%20M.%20NUS>
- [A%20PERDANA.pdf?sequence=1](#). 17 april 2013.
- Purnama, Deddy Eka, 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung*. <http://publikasi.uniska-kediri.ac.id/data/uniska/otonomi/otonomi-vol12no1jan2012/Otonomi-vol12no1jan2012-007%20Deddy%20Eka%20Purnama.pdf> . 17 april 2013.
- Purwaningsih, Ari. 2012. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Metec Semarang*. http://issuu.com/mohammadsanisuprayogi/docs/usm_d16b3.26 april 2013.
- Ravianto, J, 2003, *Produktivitas dan Pengukuran* : PT. Bina Teknik Angkasa, Jakarta
- Riva'i, Veitzhal, 2005. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sastrohadiwiry, Siswanto, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Saydam, Gauzali, 2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Penerbit Gunung Agung.
- Sedarmayanti, 2000. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.

- _____, 2001. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- _____, 2003. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Setiadji, Bambang, 2004. *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*, Program pascasarjana UMS, Surakarta.
- Siagian, Sondang p MPA, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henri, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- _____, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2000. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2003. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2005. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Taiwo, Akinyele Samuel, 2009. *The influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria*. http://academicjournals.org/article/article1380705375_Taiwo.pdf. 15 mei 2013.
- Winardi, 2004. *Asas Manajemen*, Penerbit Alumni, Bandung.