

## PENGARUH BONUS DAN IKLIM KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KLINIK KECANTIKAN

Felicia Veronica

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: feliciaciaveronica@yahoo.com

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Bonus dan Iklim Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Subjek penelitian. Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan Analisis Linier Berganda dengan menggunakan bantuan Software SPSS versi 23. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran Subjek penelitian yang berjumlah 31 orang. Hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel Bonus memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Variabel Iklim Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Variabel Bonus dan Iklim Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan kepada Subjek penelitian untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan perusahaan.

**Kata Kunci** - Bonus, Iklim Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

### I. PENDAHULUAN

Indonesia berpotensi sebagai pasar yang menjanjikan bagi perusahaan kosmetik, kondisi ini didukung dengan data pertumbuhan bisnis salon di Indonesia tahun 2016 yang meningkat 10-15 % dibandingkan pencapaian pada tahun lalu (dalam Beritasatu.com, Patrick, 2016). Kosmetik seolah menjadi kebutuhan primer bagi sebagian kaum wanita maupun pria, hal ini diduga memberikan peluang bagi industri kosmetik di Indonesia, sehingga banyak bermunculan brand baru dipasaran yang dapat menimbulkan persaingan cukup ketat.

Galih (dalam Kurniadi, 2007) Perusahaan yang baik harus senantiasa memperhatikan manajemen perusahaannya untuk mengimbangi perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan memerlukan sistem manajemen yang didesain sesuai dengan tuntutan lingkungan usahanya, karena dengan begitu perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang dengan baik. Oleh karenanya, setiap perusahaan harus menyikapinya dengan baik agar keunggulan kompetitif mereka terlihat lebih menonjol dari perusahaan yang lain. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting yang berpotensi mempengaruhi jalannya perusahaan. Gallup (dalam Grace, 2016) menyatakan agar sumber daya manusia bekerja dengan maksimal, maka karyawan harus memiliki keterikatan dengan perusahaan.

Dengan terikatnya karyawan, secara otomatis mereka akan meningkatkan kinerja yang selaras dengan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan tersebut sehingga produktivitas kerja karyawan juga meningkat

Produktivitas berhubungan erat dengan kemajuan dan keberhasilan dari suatu perusahaan. Perusahaan tidak akan sukses apabila tidak didukung oleh produktivitas kerja para SDM. Pentingnya SDM dalam suatu organisasi, menuntut untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi sebuah perusahaan tersebut.

Pangkey (2010) menyatakan terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.

Iklim Kerja merupakan hal yang diduga dapat memacu kerja maupun semangat karyawan untuk meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Selain iklim kerja, pemberian bonus juga berpotensi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Biasanya bonus diberikan bila karyawan telah mencapai target yang diberikan perusahaan. Ulfah berpendapat Karyawan biasanya memilih tempat bekerja yang kompensasinya dianggap layak oleh mereka (Santoso, 2013). Menurut Sunyoto (2012) kepuasan kerja para karyawan harus dipenuhi oleh perusahaan, salah satunya melalui pemberian gaji serta bonus yang baik. Di Jepang, para pekerja rata-rata menerima sekitar 25% pembayaran mereka dalam bentuk bonus-bonus yang fleksibel. Dengan adanya pemberian bonus tersebut diyakini dapat menjadi penunjang produktivitas karyawan untuk lebih baik lagi dan dapat mendorong para karyawannya agar perusahaan dapat berkembang.

PT L'vior Jaya Sentosa yang didirikan oleh Rudi Santoso sejak November 2004 ini merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang klinik kecantikan kulit. Namun dalam perusahaan tersebut didapatkan suatu permasalahan yang terjadi, yaitu yang berhubungan dengan SDM. SDM yang terdapat dalam perusahaan ini berjumlah 60 orang yang terbagi menjadi dua bagian yaitu, karyawan pemasaran dan perawat. Permasalahan yang timbul dalam perusahaan Subjek penelitian setelah peneliti melakukan pendalaman awal, ditemukan adanya ketidaksesuaian pemberian bonus yang diberikan, terutama karyawan di bagian pemasaran, karena dalam perusahaan ini yang mendapat bonus dari perusahaan hanya bagian pemasaran. Bonus yang dinilai kecil dan tidak sebanding dengan omset yang diberikan ke perusahaan membuat karyawan bagian pemasaran merasa tidak adil dan timbul perasaan iri.

Penelitian ini akan membahas seberapa besar pengaruh bonus dan iklim kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Subjek penelitian baik secara parsial maupun simultan.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal, yaitu untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel melalui uji hipotesis. Terlebih, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu menggunakan sejumlah sampel dan data-data numerikal (Sugiyono, 2010). Jenis penelitian kuantitatif digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan pengaruh bonus dan iklim kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Subjek penelitian.

Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran Subjek penelitian yang bergerak di bidang kecantikan kulit. Subjek penelitian ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 31 orang

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bonus dan iklim kerja sebagai variabel bebas (variabel X) sementara objek penelitian yang merupakan variabel terikat (variabel Y) adalah produktivitas kerja karyawan

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan bagian pemasaran Subjek penelitian sebanyak 31 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel oleh semua anggota populasi. Oleh karena itu, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 31 karyawan bagian pemasaran dalam Subjek penelitian.

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif dan dalam penelitian ini data yang dibutuhkan adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dengan *survey* lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2003), seperti dari wawancara maupun hasil dari pengisian kuesioner.

Penelitian ini menggunakan data primer didapat dari hasil pengisian kuesioner oleh karyawan Subjek penelitian. Sedangkan data sekunder merupakan data yang didapat dari data perusahaan, yaitu dilihat dari total penjualan karyawan bagian pemasaran setiap tahunnya dan juga dilihat dari total keseluruhan karyawan Subjek penelitian pada tahun 2013 - 2015.

Dalam penelitian ini jenis pengumpulan data menggunakan metode pengumpulan data dengan metode survei yang menyebarkan kuesioner kepada karyawan Subjek penelitian. Kuesioner ini, mengarahkan responden untuk mengisi jawaban pada kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* yang menunjukkan derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing pernyataan yang ada di dalam kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 23.0, namun sebelum dianalisis data yang akan diolah di uji kelayakannya melalui uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji Asumsi Klasik yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan juga Uji Heterokedastisitas. Uji Normalitas dapat dijelaskan menurut Ghozali (2011) mengatakan bahwa uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnoff* dengan ketentuan jika nilai signifikansi pada uji ini lebih besar dari 5%, maka residual berdistribusi normal. Kedua ada Uji Multikolinieritas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Pengujian multikolinieritas dengan menggunakan *variabel inflation factor* (VIF) dengan syarat  $VIF < 10$ , maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2011). Ketiga yaitu Uji Heteroskedastisitas, yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dengan menggunakan uji Glejser dengan ketentuan jika nilai probabilitas signifikansi masing-masing variabel bebas di atas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Bonus (X1) dan Iklim Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

$b_1 \dots b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Bonus

$X_2$  = Iklim Kerja

e = Error

Setelah mendapatkan persamaan regresi, peneliti melanjutkan dengan Pengujian Hipotesis, yang terdiri dari Uji t, Uji F, Uji Nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien determinasi ( $R^2$ ). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis korelasi. Hal ini untuk mengetahui secara dini apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dianalisis kuat atau rendah dan searah atau tidak.

Dan yang terakhir, Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sumber: Lampiran 3

Hasil Penelitian

**Analisis Deskriptif Variabel Bonus (X<sub>1</sub>)**

Variabel Bonus (X<sub>1</sub>) diukur melalui delapan pernyataan indikator yaitu diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel. 1 Hasil Tanggapan Karyawan Subjek penelitian Terhadap Variabel Bonus (X<sub>1</sub>)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Mean	Std. Dev	Kategori
1	X1.1	4	6	16	5	-	2.71	0.902	Sedang
2	X1.2	4	12	12	3	-	2.45	0.850	Sedang
3	X1.3	5	12	11	3	-	2.39	0.882	Sedang
4	X1.4	6	11	10	4	-	2.39	0.955	Sedang
5	X1.5	3	11	11	5	1	2.68	0.979	Sedang
6	X1.6	1	13	12	5	-	2.68	0.791	Sedang
7	X1.7	3	10	12	6	-	2.68	0.909	Sedang
8	X1.8	4	10	11	6	-	2.61	0.955	Sedang
Mean secara Keseluruhan							2.57	0.903	Sedang

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa tanggapan sebagian besar karyawan Subjek penelitian akan variabel Bonus (X<sub>1</sub>) menyatakan Setuju pada pernyataan “Saya mengetahui standart pemberian bonus yang ditetapkan perusahaan.”, dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 2.71. Hal ini menunjukkan bahwa bonus di Subjek penelitian telah diketahui secara jelas oleh para karyawan. Sedangkan variabel bonus ini masing-masing memiliki nilai mean terendah yang sama yaitu 2.39 yang berada pada pernyataan ” Saya merasa Puas akan bonus yang diberikan oleh perusahaan.” dan pernyataan ” Saya merasa bahwa bonus yang diberikan sudah cukup adil bagi saya.”. hal ini menunjukkan bahwa bonus di Subjek penelitian masih dirasa kurang sesuai dan kurang adil bagi setiap karyawan. Namun secara keseluruhan nilai rata-rata tanggapan karyawan Subjek penelitian tentang seluruh variabel Bonus tersebut menunjukkan angka 2.57. Dalam interval kelas 2,33 < 3,67 termasuk dalam kategori Sedang, yang menunjukkan karyawan Subjek penelitian memberi nilai Sedang atas pernyataan tentang semua variabel Bonus. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan setiap karyawan masih merasakan adanya Bonus yang memuaskan sesuai dengan standart perusahaan.

**Analisis Deskriptif Variabel Iklim Kerja (X<sub>2</sub>)**

Tabel. 2 Hasil Tanggapan Karyawan Subjek penelitian Terhadap Variabel Iklim Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Mean	Std. Dev	Kategori
1	X2.1	-	-	10	16	5	4.00	0.730	Kuat
2	X2.2	-	2	10	9	10	3.87	0.922	Kuat
3	X2.3	-	1	11	10	9	3.97	0.836	Kuat
4	X2.4	-	1	8	18	4	3.77	0.669	Kuat
5	X2.5	-	3	7	15	6	3.94	0.680	Kuat
6	X2.6	-	3	11	8	9	3.74	0.999	Kuat
7	X2.7	-	2	12	9	8	2.87	0.763	Sedang
8	X2.8	-	2	10	15	4	3.74	0.773	Kuat
9	X2.9	-	5	9	8	9	3.77	0.921	Kuat
10	X2.10	-	2	11	11	7	3.84	0.820	Kuat
11	X2.11	-	2	11	10	8	3.81	0.946	Kuat
12	X2.12	-	-	5	18	8	4.10	0.700	Kuat
Mean secara Keseluruhan							3.78	0.813	Kuat

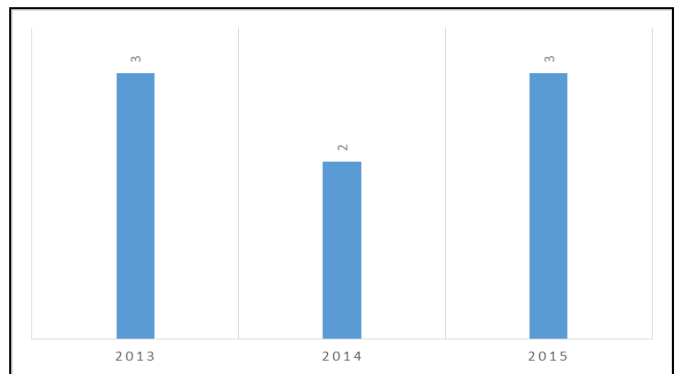
Berdasarkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa hasil tanggapan karyawan Subjek penelitian akan variabel Iklim Kerja (X<sub>2</sub>) sebagian besar menyatakan dalam kategori Kuat pada pernyataan “Saya merasa puas dengan iklim kerja dalam perusahaan tempat saya bekerja.”, dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.10. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Subjek penelitian secara keseluruhan Sedang dengan iklim kerja yang muncul di tempat bekerjanya.

Sedangkan nilai mean terendah terletak pada pernyataan “Saya mampu bekerjasama dengan baik sesama rekan kerja saya.” yang mana memiliki nilai mean yang sama 2.87. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan dalam Subjek penelitian masih tidak ada keakraban antar kerjanya. Sedangkan secara keseluruhan nilai rata-rata tanggapan karyawan Subjek penelitian tentang seluruh variabel Iklim Kerja tersebut sebesar 3.78. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori 3,67 < 5,00, Hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan Subjek penelitian dalam kategori Kuat dengan keadaan perusahaan baik internal maupun eksternal perusahaan.

**Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Dalam hal ini Variabel Produktivitas Kerja Karyawan dihitung dari total penjualan per karyawan dalam 1 tahun dibagi dengan total karyawan dalam Subjek penelitian untuk dapat mengetahui *Manpower Productivity* dengan menggunakan rumus yang diperoleh hasil sebagai gambar berikut :

Gambar 1. Produktivitas Kerja Karyawan Subjek penelitian



Sumber: Data Perusahaan, di olah oleh peneliti ( Lihat Lampiran 3 )

Berdasarkan pada gambar di atas dapat dijelaskan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan ( Variabel Y) Subjek penelitian yang di ukur menggunakan data *sales* per karyawan dan total para karyawan dalam Subjek penelitian untuk mengetahui *manpower productivity*. Dan menurut data yang peneliti terima dari perusahaan, menyatakan bahwa pada tahun 2013 memiliki nilai rata-rata 3 sedangkan pada tahun 2014 mendapat nilai rata-rata 2, dan pada tahun 2015 hanya mendapat nilai rata-rata 2. Dalam mengukur *manpower productivity* ini peneliti menggunakan data sales karyawan

dalam satuan juta. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan Subjek penelitian pada tahun 2014 terjadi penurunan dan kemudian terjadi kenaikan *manpower productivity* pada tahun 2015.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian Bonus dan Iklim Kerja terhadap Produktivitas Kerja Subjek penelitian secara linier.

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	B
Konstanta	2,623	0,533	
Bonus (X <sub>1</sub> )	-0,338	0,120	-0,477
Iklim Kerja (X <sub>2</sub> )	0,211	0,135	0,266

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Sumber: Lampiran 7, data diolah

Dari data tabel di atas persamaan regresi yang didapat adalah:

$$Y = 2,623 + -0,338X_1 + 0,211X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) merupakan intersep garis regresi dengan Y jika X = 0, yang menunjukkan bahwa besarnya variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta (a) adalah 2,623 menunjukkan bahwa jika variabel Bonus dan Iklim Kerja = 0, maka Produktivitas Kerja karyawan Subjek penelitian akan sebesar 2,623.
2. Koefisien regresi Bonus (b<sub>1</sub>) = -0,338, menunjukkan arah hubungan negative (tidak searah) antara variabel Bonus dengan Produktivitas Kerja Subjek penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa Bonus yang diberikan oleh Subjek penelitian tidak akan mempengaruhi dan tidak searah dengan Produktivitas Kerja karyawan Subjek penelitian tersebut.
3. Koefisien regresi Iklim Kerja (b<sub>2</sub>) = 0,211, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel Iklim Kerja dengan Produktivitas Kerja Subjek penelitian. Hal ini menunjukkan semakin baik Iklim Kerja yang ada di Subjek penelitian akan semakin meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan Subjek penelitian tersebut.

Dalam penelitian ini juga menggunakan Uji t masing-masing variabel bebas Bonus dan Iklim Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Uji t

Model Anova	t <sub>hitung</sub>	t <sub>Sig.</sub>
Bonus (X <sub>1</sub> )	-2,809	,009
Iklim Kerja (X <sub>2</sub> )	1,564	,129

Sumber: Lampiran 7, data diolah

- a. Uji Parsial Pengaruh Variabel Bonus (X<sub>1</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja adalah 0,009 atau lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima sehingga variabel bebas Bonus (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Subjek penelitian.

- b. Uji Parsial Pengaruh Variabel Iklim Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja adalah 0,129 atau lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan variabel bebas Iklim Kerja (X<sub>2</sub>) tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Subjek penelitian. Sehingga menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> di terima.

**Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Untuk menguji kelayakan model dalam penelitian ini digunakan uji F dengan kriteria pengujiannya adalah jika nilai signifikansi pada uji F lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh simultan terhadap variabel terikat. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	1,005	2	,502	4,366	,022 <sup>b</sup>
	Residual	3,223	28	,115		
	Total	4,228	30			

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan Tabel diatas dapat kita lihat bahwa besarnya nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0.022 atau lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Bonus (X<sub>1</sub>) dan Iklim Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Subjek penelitian.

**4.8.2. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dan Korelasi (R)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi yang diberikan oleh variabel Bonus dan Iklim Kerja terhadap Produktivitas Kerja Subjek penelitian.

Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dan Korelasi (R)

R	R Square
0,488	0,238

Sumber: Lampiran 7, data diolah

Dari tabel 6. tersebut di atas diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,488. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel Bonus (X<sub>1</sub>) dan Iklim Kerja (X<sub>2</sub>) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah sedang, karena nilai 0,488 berada pada rentang 0,40–0,599 sesuai pada pedoman interpretasi berikut ini.

**Pembahasan**

**Pengaruh Bonus Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas Bonus (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Subjek penelitian. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif Bonus terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT L’vior’s Jaya Santosa”, dinyatakan ditolak. Hal ini diketahui dengan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,009 atau < 0,05.

Arah hubungan kedua variabel tersebut adalah negative yang menunjukkan bahwa memiliki arah yang berlawanan, variabel bonus yang dirasa kurang sesuai oleh karyawan Subjek penelitian namun produktivitas yang dihasilkan oleh

karyawan tetap terdapat kenaikan, dan dapat dikatakan semakin sesuai atau tidaknya bonus yang diterima oleh karyawan maka peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak dipengaruhi. Hal ini tentunya didukung oleh pendalaman peneliti oleh beberapa karyawan bagian pemasaran yang mengatakan bahwa adanya ketidaksesuaian bonus yang diterima oleh karyawan. Dan terbukti dari hasil kuesioner yang didapatkan oleh peneliti, yang ditemukan beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju mengenai variabel bonus.

Hasil dalam penelitian ini juga sejalan dengan temuan dalam penelitian Mario (2013) yang mengatakan bahwa Kepuasan pada bonus memiliki pengaruh yang negatif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indra Jaya Banjarmasin.

### **Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas Iklim Kerja ( $X_2$ ) tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Subjek penelitian. Hal ini diketahui dengan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,129 atau  $> 0,05$ . Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif Iklim Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT L’viors Jaya Santosa”, dinyatakan diterima.

Arah hubungan kedua variabel tersebut adalah positif namun tidak signifikan, yang menunjukkan bahwa semakin baik atau buruknya iklim kerja yang tercipta dalam perusahaan tersebut, tidak membawa pengaruh yang signifikan dalam produktivitas kerja karyawan dalam Subjek penelitian. Hal ini sesuai dengan hasil kuesioner yang diisi oleh responden yang didapat rata-rata berada dalam kategori sangat kuat, yaitu seluruh karyawan rata-rata merasa sangat nyaman dan puas mengenai iklim kerja yang tercipta dalam perusahaan tersebut.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan temuan dalam penelitian Putri (2013) yang menemukan adanya pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kerja. Demikian juga dengan hasil penelitian Armaya, dkk (2016) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif iklim kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Bonus dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan variabel Bonus ( $X_1$ ) dan Iklim Kerja ( $X_2$ ), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar 0,022 yang artinya  $<$  dari 0,05, sehingga pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari Bonus ( $X_1$ ) dan Iklim Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Subjek penelitian. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif antara Bonus dan Iklim Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT L’viors Jaya Santosa” dinyatakan diterima.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Armaya, dkk (2016) yang meneliti

kompensasi dan iklim kerja terhadap produktivitas kerja, dimana hasilnya membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dari kompensasi dan iklim kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada usaha mikro kecil bengkel las dan konstruksi di Kecamatan Sawan.

## **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan guna menjawab rumusan masalah. Beberapa kesimpulan tersebut terdiri dari:

1. Variabel Bonus memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dibentuk melalui bonus yang diberikan kepada karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “Diduga terdapat pengaruh positif Bonus terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT L’viors Jaya Santosa”, terbukti ditolak.
2. Variabel Iklim Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dibentuk melalui iklim kerja yang ditanamkan dalam perusahaan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan “Diduga terdapat pengaruh positif Iklim Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT L’viors Jaya Santosa”, terbukti diterima
3. Variabel Bonus dan Iklim Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan “Diduga terdapat pengaruh positif Bonus dan Iklim Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT L’viors Jaya Santosa”, terbukti diterima.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran sebagai pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan agar PT L’viors Jaya Santosa dapat meningkatkan prinsip keadilan dalam pemberian bonus kepada karyawan agar karyawan merasa puas dengan bonus yang diberikan oleh perusahaan dan selanjutnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan perolehan rata-rata yang terendah dalam kuesioner yang diisi oleh responden yang mendapatkan rata-rata terendah. Dengan pertanyaan “Saya merasa Puas akan bonus yang diberikan oleh perusahaan”, dan dapat disimpulkan bahwa karyawan masih merasa tidak puas dengan pemberian bonus oleh perusahaan. Agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan lebih lagi.
2. Diharapkan agar PT L’viors Jaya Santosa dapat mempertimbangkan pemberian bonus kepada karyawan yang mengalami peningkatan prestasi kerja dengan tujuan agar karyawan merasa dihargai dan merasa adil dan kemudian meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini harus



ditingkatkan karena menurut temuan peneliti dalam kuesioner, para karyawan masih merasa bahwa bonus yang diberikan belum cukup adil bagi karyawan. Dan jika terus ditingkatkan maka diyakini bahwa karyawan akan merasa senang dan akan memunculkan semangat bekerja yang lebih lagi dan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Diharapkan agar pimpinan perusahaan dapat selalu menjalin komunikasi yang baik dengan para karyawan, demikian juga dengan antar karyawan agar dapat tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan kemudian dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan hasil rata-rata kuesioner yang dibagikan oleh peneliti, yang menyatakan bahwa "Saya mampu bekerjasama dengan baik sesama rekan kerja saya" memiliki rata-rata terendah, yang artinya dalam perusahaan tersebut antar sesama karyawan masih tidak mampu bekerjasama dengan baik, hal ini harus diperbaiki karena mempunyai hubungan yang baik dengan sesama karyawan akan berdampak baik bagi karyawan yang akan memunculkan iklim kerja yang baik pula. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengadakan suatu acara setiap bulannya, dengan demikian sesama karyawan akan lebih akrab dan dekat dan akan berdampak baik dalam hubungan pekerjaannya.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel yang telah diteliti ini agar dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Pangkey (2010) yang menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu Pendidikan, Motivasi, Disiplin kerja, Ketrampilan, Sikap dan etika kerja, Gizi dan kesehatan, Tingkat penghasilan, Lingkungan kerja dan iklim kerja, Teknologi, Sarana produksi, Jaminan social, Manajemen, Kesempatan berprestasi. Dan hal ini dapat memberi masukan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti dengan variabel lain sehingga dapat diketahui faktor lain yang mempengaruhi perusahaan tersebut.

#### DAFTAR PUSTAKA

Armaya,, Suwendra, I Wayan, & Bagia, I Wayan. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas

- Kerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Bengkel Las Dan Konstruksi Baja. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Volume 4
- Grace, P. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. AGORA Vol. 4, No. 2.
- Ghozali, (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurniadi, (2007). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah. (Nomor : 010/BAN-PT/AK-X/S1/V/2007) Unpublished undergraduate thesis, Universitas Widyatama, Bandung.
- Kuncoro, (2007). Metode Kuantitatif. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Mario, (2013). Pengaruh Kepuasan Pada Sistem Bonus, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin. AGORA Vol. 1, No. 3. Unpublished undergraduate thesis, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Pangkey, (2010). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Malalayang. From file:///C:/Users/HP/Downloads/2512-4590-1-SM.pdf
- Patrick. (2016).Pertumbuhan Bisnis Salon Meningkatkan 10-15%. Beritasatu.com. Retrieved May 19, 2015. from <http://www.beritasatu.com/industri-perdagangan/275419-pertumbuhan-bisnis-salon-meningkat-1015.html>
- Putri, (2013). Pengaruh Iklim Kerja Panas Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Unit Boiler Batu Bara PT.Indo Acidatama Tbk, Kemiri, Kebakkramat,Karanganyar. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Santoso, H. (2013). Pengaruh Leader Member Exchange dan Kepuasan Terhadap Bonus pada Motivasi Kerja Karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya. AGORA Vol. 1, No. 3, (2013). Unpublished undergraduate thesis, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Sugiyono, (2010). Metode penelitian bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). Teori, kuisioner dan analisis data sumber daya manusia. Yogyakarta: CAPS