

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO)
AREA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Manajemen*



Oleh :

YOPI TRISNA SARI
1305160886

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

YOPI TRISNA SARI, NPM 1305160886, PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) AREA MEDAN. Skripsi

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Sampel pada Penelitian ini adalah sebanyak 72 responden yang merupakan karyawan dari PT PLN (PERSERO) Area Medan.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel terdapat pengaruh positif variabel kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,542 > 1,67$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,995 > 1,67$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, dan untuk kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dari PT PLN (PERSERO) Area Medan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($104,845 > 3,12$) dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,752 menunjukkan sekitar 75,2% pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi Dan Lingkungan Kerja **Dan** Produktivitas Kerja.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori.....	7
1. Produktivitas Kerja	7
a. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan	7
b. Faktor-Faktor mempengaruhi Produktivitas Kerja	8
c. Manfaat Produktivitas Kerja	10
d. Indikator Produktivitas Kerja.....	11
2. Kompensasi.....	12
a. Pengertian Kompensasi	12
b. Tujuan Kompensasi.....	13
c. Jenis-Jenis Kompensasi.....	14
d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompensasi	17
e. Sistem Pembayaran Kompensasi	20

f. Indikator Kompensasi	21
3. Lingkungan Kerja	21
a. Pengertian Lingkungan Kerja	21
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	23
c. Indikator Lingkungan Kerja	25
B. Kerangka Konseptual.....	28
C. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Pendekatan Penelitian	32
B. Definisi Variabel Penelitian	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
D. Populasi dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Teknik Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Hasil Penelitian	49
1. Deskripsi Data	49
2. Analisis Data	55
B. Pembahasan.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian.....	34
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert.....	36
Tabel 3.3 Uji Validitas Kompensasi	41
Tabel 3.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	41
Tabel 3.5 Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	41
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas	42
Tabel 3.7 Koefisien Korelasi.....	43
Tabel 4.1 Skala Likert.....	49
Tabel 4.2 Distribusi Koresponden Jensi Kelamin.....	50
Tabel 4.3 Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.4 Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel 4.5 Skor Angket Kompensasi.....	51
Tabel 4.6 Skor Angket Lingkungan Kerja	53
Tabel 4.7 Skor Angket Produktivitas Kerja	54
Tabel 4.8 Uji Autokorelasi	58
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas.....	59
Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel 4.11 Uji t	62
Tabel 4.12 Uji F	69
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	30
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	31
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	46
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	46
Gambar 4.1 Grafik Histrogram	56
Gambar 4.2 P-Plot.....	57
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan jaman dan kemajuan teknologi, manusia dituntut untuk dapat mempunyai keterampilan yang berkualitas untuk memenuhi taraf hidup yang lebih baik. Oleh karena itu sumber daya manusia apabila dapat di dayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Persoalan sekarang yang ada adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produktivitas secara optimal, sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Sumber daya manusia dikatakan produktif, apabila mempunyai produktivitas kerja tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja dengan berbagai cara, diantaranya seperti pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dan penyediaan lingkungan kerja yang baik.

Adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia, maka diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Peningkatan produktivitas karyawan membutuhkan manajemen yang baik dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam

organisasi. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2012 hal.128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya.

Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

Menurut Tohari (2007 hal. 452), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah : pendidikan dan latihan, ketrampilan, disiplin kerja, budaya dan etika kerja, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi. Pada umumnya setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas untuk menunjukkan perusahaan/lembaga tersebut berkembang. Dalam hubungannya dengan usaha peningkatan produktivitas suatu perusahaan, salah satu langkah yang dapat ditempuh adalah meningkatkan atau memperhatikan masalah kompensasi.

Kompensasi merupakan penghargaan yang berwujud finansial dan gaji dipertimbangkan dipertimbangkan dalam pemilihan karir karena memang tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh gaji.

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik. Sebaliknya

pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja menurun. Oleh karena itu untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja harus memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri (Sutrisno, 2011 hal.189).

Selain pemberian kompensasi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Menurut Sutrisno (2011 hal. 89) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya . Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. (Sedarmayanti, 2011 hal. 21).

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 37) menyatakan bahwa yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja adalah tingkat penghasilan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja merupakan tempat para pekerja untuk menjalankan tugas yang telah di bebaskan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab. Jadi lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan

merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

PT PLN (Persero) Area Medan merupakan perusahaan BUMN yang bergerak bidang usaha PLN UIP RING SUM I adalah Usaha pembangunan Gardu Induk (GI) dan Jaringan Transmisi Tenaga Listrik (TL) di Wilayah Sumatera Utara, Aceh dan Riau. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 1976.

Masalah-masalah yang ditemui selama riset di PT PLN (Persero) Area Medan adalah masih ada beberapa karyawan yang kurang optimal dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Selain itu dalam pemberian kompensasi belum sesuai dengan beban kerja, kemampuan, dan kontribusi karyawan kepada perusahaan sehingga karyawan merasa tidak puas, dan masih adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja masih sering terdapat hubungan yang kurang harmonis, dan kurang kerapian dalam suasana meja kantor karyawan.

Penelitian yang membahas mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sudah banyak dilakukan, namun juga masih terdapat perbedaan hasil dalam beberapa penelitian sebelumnya. Peneliti Ni Kadek Yuliandari (2014) yang membuktikan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan berbagai fenomena permasalahan yang terjadi, pemberian atas kompensasi yang diberikan serta perlu dijaganya keharmonisan antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi, yang selanjutnya akan mendukung dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh PT PLN (Persero) Area Medan.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting kompensasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat diidentifikasi masalah yaitu:

1. Pemberian kompensasi belum sesuai dengan beban kerja sehingga karyawan merasa kurang puas.
2. Masih adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja masih sering terdapat hubungan yang kurang harmonis, dan kurangnya kerapian dalam suasana meja kantor karyawan.
3. Masih ada beberapa karyawan yang kurang optimal dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan. Penelitian ini membahas mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Medan?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Medan?

- c. Apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Medan.

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara Teoritis, dapat mengembangkan pemahaman dan menjadi praktek nyata untuk menerapkan pemberian kompensasi , lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan
- b. Secara Praktis, dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek SDM secara lebih baik.
- c. Secara Akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian lanjutan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Ini juga berguna dalam melihat produktivitas sebagai rasio antara input dan output (Mathis dan Jackson, 2008 hal. 81).

Menurut Sinungan (2007 hal.106) yang dimaksud dengan produktivitas kerja dapat dikelompokkan menjadi 3, yaitu : pertama, rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah ratio dari apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*). kedua, produktivitas pada dasarnya adalah suatu 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. ketiga, produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni : investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Menurut Siagian (2008) produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (*output*) yang optimal. Kemampuan yang dimaksudkan dalam

definisi tersebut tidak hanya berhubungan sarana dan prasarana, tetapi juga berhubungan dengan pemanfaatan waktu dan juga sumber daya manusia.

Menurut Sutrisno (2011 hal. 207) menyatakan bahwa produktivitas merupakan output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seorang pegawai menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Tohari (2007 hal. 452), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah:

- 1) Pendidikan dan latihan.
- 2) Keterampilan.
- 3) Displin kerja.
- 4) Budaya dan etika kerja.
- 5) Manajemen.
- 6) Tingkat penghasilan.
- 7) Kesempatan berprestasi.
- 8) Beban pekerjaan.
- 9) Lingkungan kerja.
- 10) Teknologi.

Berikut penjelasannya :

1) Pendidikan dan latihan

Pada umumnya orang yang pendidikan akan mempunyai wawasan pula terutama penghayatan akan pentingnya arti produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

2) Ketrampilan

Pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil, maka karyawan akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.

3) Displin kerja

Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi karyawan memiliki sikap mental yang baik dan mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal.

4) Budaya dan etika kerja

Sebuah perusahaan harus memiliki budaya dan etika kerja yang baik karena budaya organisasi merupakan dasar dari terbentuknya perusahaan.

5) Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staff atau bawahannya.

6) Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7) Kesempatan berprestasi

Karyawan yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensial pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun organisasi. Apabila terbuka kesempatan berprestasi maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitasnya.

8) Beban pekerjaan

Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitas dapat meningkat.

9) Lingkungan kerja

Lingkungan yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

10) Teknologi

Dengan teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju maka akan dapat mendukung peningkatan produktivitas.

Sedangkan menurut Muchdarsyah (2007 hal. 227) menyatakan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tenaga kerja
- 2) Seni serta ilmu manajemen
- 3) Modal

Berikut penjelasannya:

1) Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2) Seni serta ilmu manajemen

Faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3) Modal

Landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

c. Manfaat Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2007 hal.126) menyatakan bahwa manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.

- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- 7) Untuk mengetahui ketidakakuratan informal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

d. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Umar Husein (2008 hal. 9), mengemukakan dimensi produktivitas karyawan sebagai berikut:

- 1) Efektivitas.
- 2) Efisiensi.

Berikut penjelasannya:

- 1) Efektivitas

Seuatu kegiatan dalam lembaga atau organisasi berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal. Yang berarti mencapai target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

- 2) Efisiensi

Upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Simamora (2008 hal. 612) indikator yang digunakan dalam produktivitas kerja meliputi:

- 1) Kuantitas kerja.
- 2) Kualitas kerja.
- 3) Ketepatan waktu.

Berikut penjelasannya:

1) Kuantitas kerja

Suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2) Kualitas kerja

Suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Simamora (2008 hal. 441) menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu tindakan yang dilakukan yang meliputi imbalan finansial dan jasa terwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Menurut Gary Dessler (2007 hal. 46) menyatakan bahwa kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut Mondy (2008 hal. 4) menyatakan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai suatu bentuk balas jasa ataupun suatu kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

b. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adapun tujuan dari kompensasi menurut Hasibuan (2012 hal.121) antara lain :

- 1) Ikatan Kerjasama
- 2) Kepuasan Kerja
- 3) Pengadaan Efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas Karyawan
- 6) Disiplin
- 7) Pengaruh Serikat Buruh
- 8) Pengaruh Pemerintah

Berikut penjelasannya:

1) Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang telah disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4) Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

1) Kompensasi yang berbentuk finansial

2) Kompensasi yang berbentuk non financial

Berikut penjelasannya:

1) Kompensasi yang berbentuk finansial

Kompensasi finansial menurut Gary Dessler (2007 hal. 46) : Pertama kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Dan yang kedua adalah kompensasi finansial

yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya.

2) Kompensasi yang berbentuk non financial

Menurut R. Wayne Mondy (2008 hal. 5) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai symbol status, sedangkan untuk kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain-lainnya.

Adapun menurut Mathis (2006 hal. 112) mengemukakan jenis kompensasi dapat berupa penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik sering meliputi pujian atas penyelesaian sebuah proyek atau pemenuhan tujuan kinerja. Pengaruh psikologis dan sosial yang lain mencerminkan penghargaan intrinsik. Sedangkan penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang nyata dan berupa penghargaan moneter dan nonmoneter. Mathis juga menjabarkan jenis kompensasi langsung berupa :

- 1) Gaji Pokok
- 2) Penghasilan Tidak Tetap

Berikut penjelasannya:

- 1) Gaji Pokok

Gaji pokok merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya berupa upah atau gaji. Mathis mendefinisikan upah sebagai imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan jumlah waktu kerja.

- 2) Penghasilan Tidak Tetap

Penghasilan tidak tetap merupakan kompensasi yang dihubungkan secara langsung dengan kinerja individual, tim, atau organisasional.

Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung menurut Mathis dapat berupa tunjangan yang merupakan sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasional.

Menurut Nawawi (2008 hal. 316) membagi jenis-jenis kompensasi sebagai berikut :

- 1) Kompensasi Langsung
- 2) Kompensasi Tidak Langsung
- 3) Insentif

Berikut penjelasannya:

- 1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang

tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji juga diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan / ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi / perusahaan.

3) Insentif

Insentif adalah penghargaan / ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang dikemukakan Hasibuan (2012 hal.128) antara lain :

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
- 2) Kemampuan Untuk Membayar
- 3) Organisasi Buruh
- 4) Produktivitas
- 5) Pemerintah

- 6) Biaya Hidup
- 7) Posisi Jabatan Karyawan
- 8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja
- 9) Kondisi Perekonomian Nasional
- 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Berikut penjelasannya:

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai “penawaran” yang melimpah upah cenderung menurun

- 2) Kemampuan Untuk Membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan membayar dari perusahaan. Tingginya kompensasi akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

- 3) Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang

kuat, yang berarti posisi “bargaining” karyawan juga kuat, sehingga menaikkan tingkat kompensasi, demikian pula sebaliknya.

4) Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula kompensasi yang akan karyawan terima. Prestasi ini biasa dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah nampaknya belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas.

5) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.

6) Biaya Hidup

Faktor lain yang perlu diperhitungkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, kompensasi juga cenderung tinggi. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari para karyawan.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar begitupun sebaliknya. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan apresiasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena banyak terdapat pengangguran (*disqueshed unemployment*).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial dan keselamatan) yang besar maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya dan begitupun sebaliknya.

e. **Sistem Pembayaran Kompensasi**

Menurut Ardana (2012 hal. 155-156) sistem pembayaran kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Sistem waktu
- 2) Sistem Hasil (*output*)
- 3) Sistem Borongan

Berikut penjelasannya:

1) Sistem waktu

Kompensasi (Gaji, Upah) besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti; jam, hari, minggu, bulan. Administrasi pengupahannya relatif mudah dapat ditetapkan pada karyawan, maupun kepada pekerja harian.

2) Sistem Hasil (*output*)

Kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan. Tidak dapat ditetapkan pada karyawan tetap, seperti karyawan administrasi.

3) Sistem Borongan

Suatu cara pengupahan yang dilakukan dengan penempatan atau penetapannya besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama waktu pengerjaannya.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2008 hal. 445) menyatakan indikator – indikator kompensasi diantaranya :

1) Upah dan gaji

2) Insentif

3) Tunjangan

4) Fasilitas

Berikut penjelasannya:

1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sedangkan lingkungan yang kurang memadai bagi karyawan dapat menurunkan produktivitas.

Menurut Nitiseminto (2008 hal. 27), mengartikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang didalam memiliki pekerjaan, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak menyenangkan karyawan akan berfikir dua kali untuk menerima atau menolak pekerjaan tersebut, karena mungkin lingkungan dimana karyawan berada akan menghambat pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Sedarmayati (2011 hal. 21) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat peraksa dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Mangkunegara (2012 hal.17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Menurut Sedarmayanti (2011 hal.31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial

dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011 hal. 28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

Berikut penjelasannya:

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Hal tersebut senada dengan pengertian pencahayaan. Dimana pencahayaan pada dasarnya terbagi ke dalam dua jenis, yaitu cahaya alami dari sinar matahari dan juga dari pencahayaan buatan dari lampu listrik/neon. Bangunan ruang kantor harus memiliki desain tata cahaya yang baik dalam konstruksinya, terutama dalam mempertimbangkan jumlah sinar matahari yang dapat masuk ke dalamnya.

2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan suatu gas yang dibutuhkan oleh setiap makhluk hidup untuk dapat menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Dimana suatu udara di sekitar dapat dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan bagi para pakar untuk dapat mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga para setiap karyawan. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan karyawan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya suatu getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan suatu akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu setiap tubuh manusia karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun dari frekwensinya.

7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana kerja, waktu dan juga tempat dapat membangkitkan dan juga dapat merangsang pegawai untuk bekerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja, dan ketenangan akan mendorong semangat dan motivasi dalam bekerja. Dalam hal ini ialah keamanan terhadap milik pribadi pegawai.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2008 hal.59) yaitu sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja

Berikut penjelasannya:

- 1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

- 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- 3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang

lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

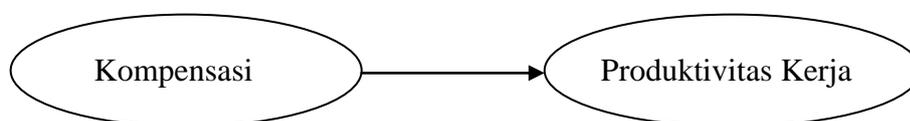
Peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari perusahaan.

Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan mereka. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas mereka.

Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik. Sebaliknya pemberian

kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja menurun. Oleh karena itu untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja harus memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri (Sutrisno, 2011 hal. 189).

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Ni Kadek Yuliandari (2014) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.



Gambar 2.1

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan yang tidak baik pada suatu perusahaan dapat mengalami ketidakpuasan para karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja menunjukkan pada keadaan atau kondisi kerja dari perusahaan kepada karyawannya, jadi sebaiknya pihak perusahaan dapat selalu memperhatikan keadaan lingkungan kerja yang tentunya akan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja tinggi sehingga produktivitasnya juga menjadi lebih baik, yang nantinya diharapkan mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Perusahaan harus menyadari bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu diusahakan penyediaan lingkungan kerja yang memadai.

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 37) menyatakan yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja adalah tingkat

penghasilan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja merupakan tempat para pekerja untuk menjalankan tugas yang telah di bebaskan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab. Jadi lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Wulan Retno Apriani (2011) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.



Gambar 2.2

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

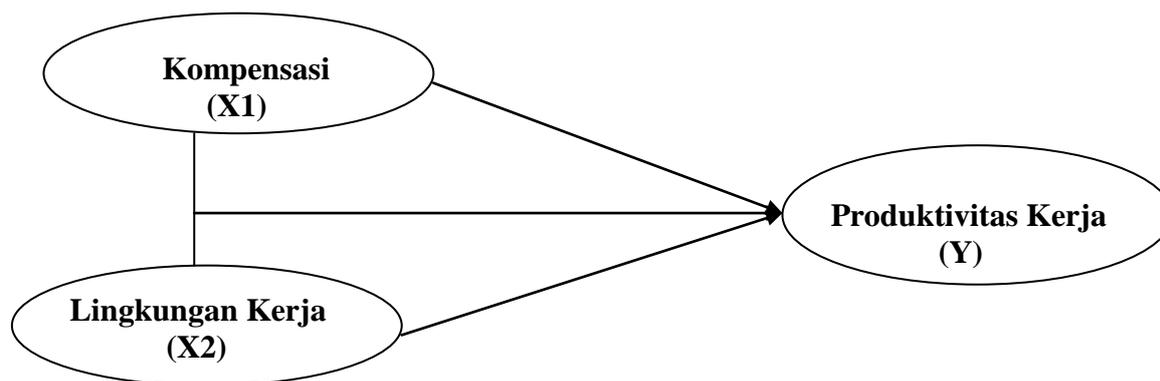
Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seorang pegawai menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Menurut Tohari (2007 hal. 452), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah : pendidikan dan latihan, ketrampilan, disiplin kerja, budaya dan etika kerja, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi.

Pada umumnya setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas untuk menunjukkan perusahaan/lembaga tersebut berkembang. Dalam hubungannya dengan usaha peningkatan produktivitas suatu

perusahaan, salah satu langkah yang dapat ditempuh adalah meningkatkan atau memperhatikan masalah kompensasi.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan
3. Ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013 hal.5) merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan untuk variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan.

B. Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja, serta variabel dependen produktivitas kerja karyawan. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

a. Kompensasi (X1)

Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Indikator-indikator menurut Simamora (2008:445) indikator tingkat kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

b. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat peraksa dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Bau tidak sedap di tempat kerja
5. Keamanan di tempat kerja.

2. Variabel Dependent

a. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal. Kemampuan yang dimaksudkan dalam definisi tersebut tidak hanya berhubungan sarana dan prasarana, tetapi juga berhubungan dengan pemanfaatan waktu dan juga sumber daya manusia.

Menurut Simamora (2008 hal. 612) indikator yang digunakan dalam produktivitas kerja adalah

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT PLN (Persero) Area Medan.yang beralamat Jl.

Listrik No.8 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2016 sampai

dengan April 2017

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Nov 2016				Des 2016				Jan 2017				Febr 2017				Mar 2017				Apr 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																								
2	Pra Riset																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
5	Riset																								
6	Penulisan Skripsi																								
7	Bimbingan Skripsi																								
8	Sidang Meja Hijau																								

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006 hal. 223). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Area Medan yang berjumlah 72 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013 hal. 62) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan

apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid.

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan jenis sampel jenuh, dimana peneliti menggunakan seluruh populasi dalam pengambilan sampel. Peneliti akan menggunakan karyawan PT PLN (Persero) Area Medan yang berjumlah 72 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara kuisioner (angket) sebagai teknik untuk mengumpulkan data dari responden.

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Umar, Husein. 2008 hal. 83). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi

2. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013 hal. 142). Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert.

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Teknik pengumpulan data yang dilakukan setelah penyebaran kuisoner, data yang terkumpul dilakukan pengujian sebagai berikut

3. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2013 hal. 348) instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Alat analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan bantuan software SPSS. Korelasi setiap item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel dilakukan dengan uji korelasi Pearson atau dengan rumus korelasi *product moment*. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson (Suharsimi, 2010 hal. 170) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefesien korelasi X dan Y

N = Banyaknya subjek penelitian

X = Skor butir soal

Y = Skor total.

(Arikunto, Suharsimi, 2010:170)

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

Ketentuan apakah data valid atau tidak adalah dengan melihat probailitas koefisien korelasinya. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrument tersebut valid, $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X₁)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r _{table}	Status
1.	0.527	0,235	Valid
2.	0.516	0,235	Valid
3.	0.539	0,235	Valid
4.	0.497	0,235	Valid
5.	0.516	0,235	Valid
6	0.529	0,235	Valid
7	0.556	0,235	Valid
8	0.549	0,235	Valid
9	0.572	0,235	Valid
10	0.511	0,235	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X₂)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r _{table}	Status
1.	0.521	0,235	Valid
2.	0.523	0,235	Valid
3.	0.588	0,235	Valid
4.	0.512	0,235	Valid
5.	0.537	0,235	Valid
6	0.515	0,235	Valid
7	0.526	0,235	Valid
8	0.596	0,235	Valid
9	0.581	0,235	Valid
10	0.543	0,235	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja (Y)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r _{table}	Status
1.	0.542	0,235	Valid
2.	0.497	0,235	Valid
3.	0.479	0,235	Valid
4.	0.511	0,235	Valid
5.	0.586	0,235	Valid
6	0.506	0,235	Valid
7	0.515	0,235	Valid
8	0.542	0,235	Valid
9	0.512	0,235	Valid
10	0.514	0,235	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kompensasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka penelitian tersebut dianggap reliable. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

Tabel 3.6
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kompensasi (X_1)	0,717	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,735	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,700	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument tentang kompensasi (Variabel X_1) sebesar 0,717 (reliabel), Instrument lingkungan kerja (variabel X_2) sebesar 0,735 (reliabel), produktivitas kerja (variabel Y) sebesar 0,700 (reliabel)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1.

Untuk dapat memberi interprestasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3.7
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

F. Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2013 hal.147) menyatakan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013 hal. 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013 hal 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 3) Terjadi autokorelasi negative, jika nilai DW diatas +2 atau $DW > +2$.

c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabelindependen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantarasesama variabel independen. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilaitoleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2013 hal 148).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013 hal 148).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regresional analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

Dimana :

- Y = Produktivitas Kerja
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Lingkungan Kerja
- b_1, b_2 = Koefisien regresi
- e = Variabel pengganggu

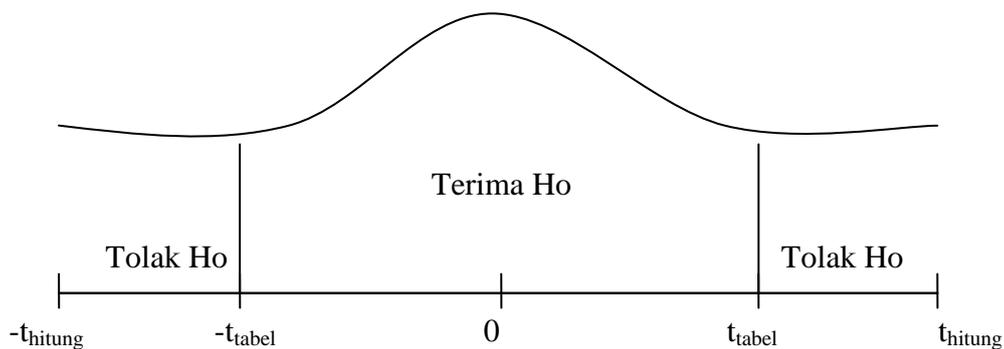
3. Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghazali. 2013, hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

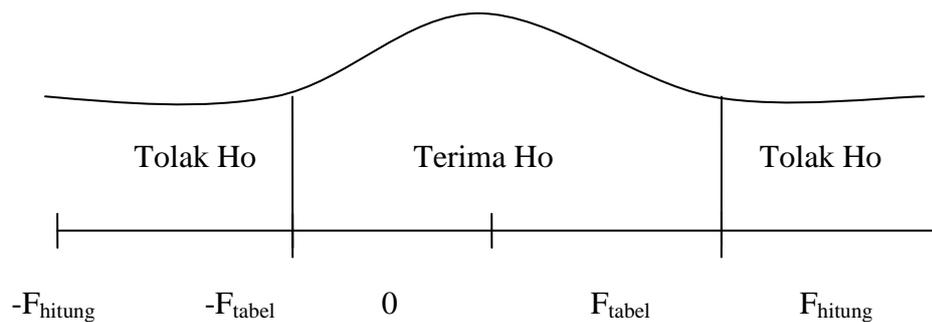
1. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari “ F_{hitung} ” dan membandingkan dengan “ F_{tabel} ”, apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- b. Jika $F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

c) Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisiensi determinasi ini (R) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan uji determinan adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana: D = Koefisien Determinan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah kompensasi, yang menjadi variabel X_2 adalah lingkungan kerja, dan variabel produktivitas kerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 72 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013, hal. 87)

Dan ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel kompensasi (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2), maupun variabel produktivitas kerja (Y).

a. Identitas Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran para karyawan yang menjadi responden dalam penelitian, yang dapat dilihat dari jenis kelamin, usia, masa

kerja dan pendidikan terakhir. Berikut ini akan dilihat gambaran responden yang telah mengisi angket mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Medan:

Adapun karyawan yang bekerja pada PT PLN (Persero) Area Medan dapat diidentifikasi berdasarkan dari jenis kelamin, usia dan pendidikan karyawan

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	48 orang	66,7%
2	Wanita	24 orang	33,3%
	Jumlah	72 orang	100%

Sumber : PT PLN (Persero) Area Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 48 orang pria (66,7%) dan wanita sebanyak 24 orang (33,3%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak karyawan pria dibandingkan dengan wanita.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Di bawah 25 tahun	4 orang	5,6 %
2	26– 35 tahun	37 orang	51,4 %
3	36– 45 tahun	29 orang	40,3 %
4	Di atas 46 tahun	2 orang	2,8 %
	Jumlah	72 orang	100 %

Sumber : PT PLN (Persero) Area Medan

Dari tabel diketahui bahwa responden yang yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 26 – 35 tahun sebanyak 37 orang (51,4%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur diatas dari 46 tahun sebanyak 2 orang (2,8%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	10 orang	13,9 %
2	Akademi	24 orang	33,3 %
3	Strata - 1	36 orang	50 %
4	Strata - 2	2 orang	2,8 %
	Jumlah	72 orang	100%

Sumber : PT PLN (Persero) Area Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada PT PLN (Persero) Area Medan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 36 orang (50%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata- 2 sebanyak 2 orang (2,8%).

b. Analisa Deskriptif Persentase

Metode ini digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini, yang terdiri dari kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y). Analisis dilakukan untuk setiap indikator pada variabel dengan memberikan kategori:

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kompensasi (X₁)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	47,2	35	48,6	3	4,2	0	0	0	0	72	100
2	33	45,8	37	51,4	2	2,8	0	0	0	0	72	100
3	39	54,2	30	41,7	3	4,2	0	0	0	0	72	100
4	32	44,4	39	54,2	1	1,4	0	0	0	0	72	100
5	43	59,7	27	37,5	2	2,8	0	0	0	0	72	100
6	39	54,2	31	43,1	2	2,8	0	0	0	0	72	100
7	35	48,6	35	48,6	2	2,8	0	0	0	0	72	100
8	39	54,2	33	45,8	0	0	0	0	0	0	72	100
9	46	63,9	23	31,9	3	4,2	0	0	0	0	72	100
10	42	58,3	26	36,1	4	5,6	0	0	0	0	72	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai gaji yang layak diberikan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 48,6%
2. Dari jawaban kedua mengenai perbedaan gaji yang sesuai harapan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,4%
3. Dari jawaban ketiga mengenai sistem pemberian gaji yang adil, responden menjawab sangat setuju dengan presentase 54,2%
4. Dari jawaban keempat mengenai bonus yang diberikan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,2%
5. Dari jawaban kelima mengenai insentif yang diberikan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,7%
6. Dari jawaban keenam mengenai pekerjaan yang melebihi target responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,2%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai tunjangan membuat lebih loyal responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,6%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai tunjangan yang diberikan di luar gaji, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,2%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai fasilitas yang disediakan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 63,9%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai perusahaan tempat menyediakan fasilitas yang mendukung, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,3%

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	43,1	41	56,9	0	0	0	0	0	0	72	100
2	38	52,8	32	44,4	2	2,8	0	0	0	0	72	100
3	39	54,2	33	45,8	0	0	0	0	0	0	72	100
4	37	51,4	35	48,6	0	0	0	0	0	0	72	100
5	36	50	35	48,6	1	1,4	0	0	0	0	72	100
6	34	47,2	37	51,4	1	1,4	0	0	0	0	72	100
7	35	48,6	36	50	1	1,4	0	0	0	0	72	100
8	37	51,4	34	47,2	1	1,4	0	0	0	0	72	100
9	28	38,9	43	59,7	1	1,4	0	0	0	0	72	100
10	33	45,8	39	54,2	0	0	0	0	0	0	72	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pencahayaan di tempat kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,9%
2. Dari jawaban kedua mengenai ruangan kerja yang rapi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,8%
3. Dari jawaban ketiga mengenai ventilasi udara, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,2%
4. Dari jawaban keempat mengenai sirkulasi udara di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,4%
5. Dari jawaban kelima mengenai tempat kerja jauh dari kebisingan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
6. Dari jawaban keenam mengenai dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,4%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pengharum ruangan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%

8. Dari jawaban kedelapan mengenai fasilitas pemberian pendingin didalam ruangan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,4%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai keamanan di tempat kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 59,7%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai kenyamanan dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,2%

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	56,9	31	43,1	0	0	0	0	0	0	72	100
2	33	45,8	37	51,4	2	2,8	0	0	0	0	72	100
3	37	51,4	34	47,2	1	1,4	0	0	0	0	72	100
4	39	54,2	33	45,8	0	0	0	0	0	0	72	100
5	35	48,6	35	48,6	2	2,8	0	0	0	0	72	100
6	34	47,2	37	51,4	1	1,4	0	0	0	0	72	100
7	45	62,5	27	37,5	0	0	0	0	0	0	72	100
8	40	55,6	32	44,4	0	0	0	0	0	0	72	100
9	38	52,8	34	47,2	0	0	0	0	0	0	72	100
10	37	51,4	35	48,6	0	0	0	0	0	0	72	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai hasil pekerjaan yang dilakukan lebih baik, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,9%
2. Dari jawaban kedua mengenai berusaha untuk bekerja lebih baik, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,4%
3. Dari jawaban ketiga mengenai target kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,4%

4. Dari jawaban keempat mengenai kualitas kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,2%
5. Dari jawaban kelima mengenai kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,6%
6. Dari jawaban keenam mengenai skill yang dimiliki, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,4%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai penyelesaian pekerjaan selalu berinisiatif, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 62,5%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai hasil kerja sesuai dengan waktu yang telah direncanakan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,6%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai selalu hadir tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,8%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,4%

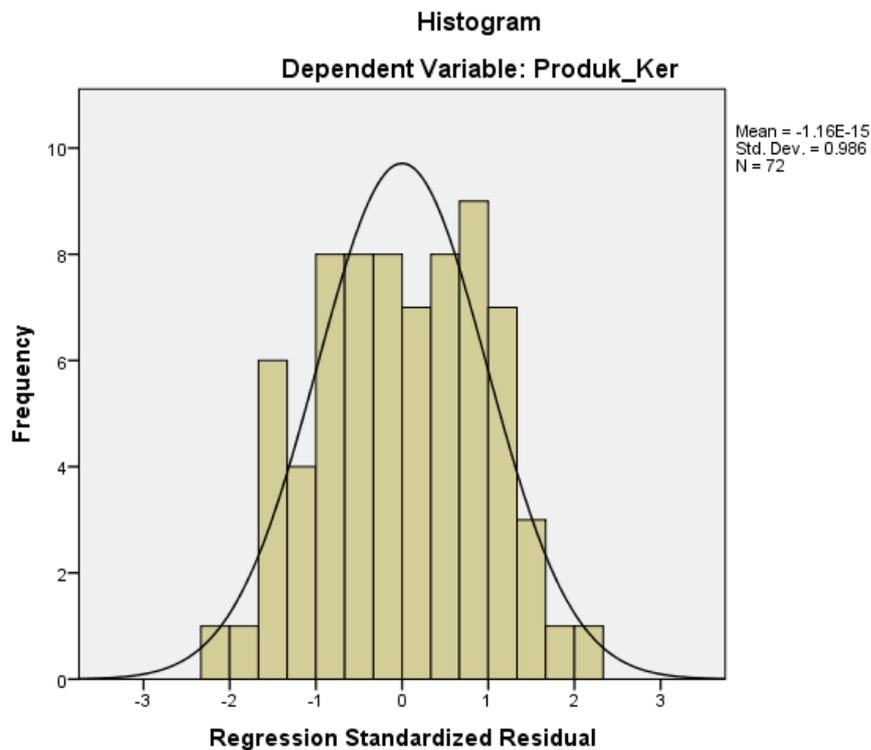
2. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

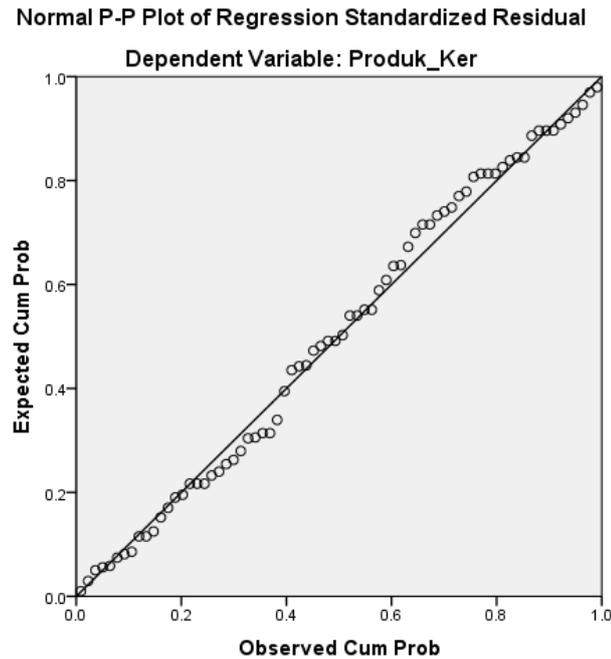
Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan

dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Terlihat berdasarkan grafik 4.2, titik-titik mendekati garis diagonal yang berarti bahwa model regresi berdistribusi normal.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah menggunakan Uji Durbin-Watson (DW test).

Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order auto correlation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantara variabel indepen.

Tabel 4.8
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.867 ^a	.752	.745	1.35629	1.927

a. Predictors: (Constant), Lingk_Ker, Kompen_

b. Dependent Variable: Produk_Ker

Pada tabel 4.8 untuk nilai DW sebesar 1,927, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 72 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka akan didapatkan nilai $d_l=1,400$ dan $d_u=1,514$. Oleh karena nilai DW 1,575 lebih besar dari (d_u) 1,514 dan kurang dari $4-1,514$ ($4-d_u$) yaitu sebesar 2,486, yaitu $1,514 < 1,927 < 2,486$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

3) Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebas yang digunakan pada sebuah penelitian. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Pengujian multikolinieritas ini dapat dilihat berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.754	2.622		2.957	.004		
Kompen_	.532	.096	.587	5.542	.000	.320	3.127
Lingk_Ker	.301	.101	.317	2.995	.004	.320	3.127

a. Dependent Variable: Produk_Ker

Pada Tabel 4.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

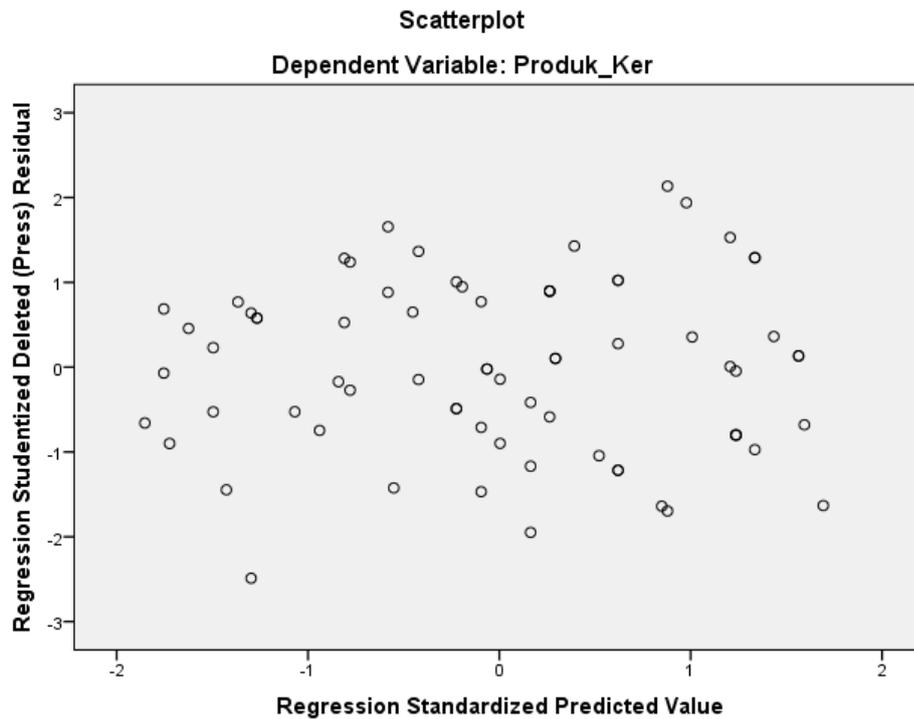
1. Kompensasi (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,320 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,127 lebih kecil dari 10.
2. Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,320 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,127 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kompensasi dan lingkungan kerja bebas dari adanya gejala multikolinieritas.

4) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Model yang bebas berdasarkan heterokedastisitas memiliki grafik *Scatterplot* dengan pola titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y atau tidak ada pola tertentu pada grafik *Scatterplot* 4.3 berikut ini:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Dari grafik 4.3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas ataupun di bawah 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi produktivitas karyawan berdasarkan variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.754	2.622		2.957	.004
Kompen_	.532	.096	.587	5.542	.000
Lingk_Ker	.301	.101	.317	2.995	.004

a. Dependent Variable: Produk_Ker

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 7,754 + 0,532 X_1 + 0,301 X_2$

Dimana:

- a. Nilai konstanta sebesar 7,754 apabila variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dianggap nol, maka produktivitas kerja (Y) pada perusahaan adalah sebesar 7,754.
- b. Nilai koefisien kompensasi (X_1) sebesar 0,532 menyatakan bahwa setiap kenaikan kompensasi satu kali maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,532.
- c. Nilai koefisien lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,301 menyatakan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja satu kali maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,301.

c. Pengujian Hipotesis

1) Pengujian Secara Parsial

Uji parsial ini dimaksudkan untuk mengetahui keberartian pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.754	2.622		2.957	.004
Kompen_	.532	.096	.587	5.542	.000
Lingk_Ker	.301	.101	.317	2.995	.004

a. Dependent Variable: Produk_Ker
 Sumber : Hasil Print Out SPSS

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_1) adalah sebesar 5,542 bertanda positif, ini berarti bahwa semakin baik kompensasi maka akan semakin baik pula produktivitas kerja. Diperoleh t_{hitung} sebesar 5,542 pada taraf signifikansi t_{hitung} 0,000 dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $n-1=71$ sebesar 1,67. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,542 > 1,67$), berarti secara parsial variabel kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja PT PLN (Persero) Area Medan.

Sedangkan besarnya koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 2,995 bertanda positif, ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula produktivitas kerja PT PLN (Persero) Area Medan. Diperoleh t_{hitung} sebesar 2,995 pada taraf signifikansi t_{hitung} 0,004 di bandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $n-1=71$ sebesar 1,67. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,995 > 1,67$), berarti secara parsial variabel lingkungan

kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja PT PLN (Persero) Area Medan.

2) Pengujian Secara Simultan

Untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan uji F yakni dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Tabel 4.12
Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	385.727	2	192.863	104.845	.000 ^b
Residual	126.926	69	1.840		
Total	512.653	71			

a. Dependent Variable: Produk_Ker

b. Predictors: (Constant), Lingk_Ker, Kompen_

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Dari perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 23.0 diperoleh F_{hitung} sebesar 104,845. Sedangkan dengan tingkat signifikansi 5% dengan $N-1 = 71$ diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,12$. Dari hasil perhitungan tersebut tampak bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($104,845 > 3,12$). Dengan demikian kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT PLN (Persero) Area Medan.

3) Determinasi

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 , dan X_2) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja).

Variabel X_1 (Kompensasi), variabel X_2 (Lingkungan Kerja) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

Selanjutnya dengan melihat $R - Square$ akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel 4.13
Koefisien Korelasi dan R-Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.867 ^a	.752	.745	1.35629	1.927

a. Predictors: (Constant), Lingk_Ker, Kompen_

b. Dependent Variable: Produk_Ker

Nilai *Adjusted R Square* diatas diketahui adalah 0,745 dan $R - Square$ 0,752 atau menunjukkan sekitar 75,2%. Selanjutnya untuk melihat apakah kontribusi variabel bebas yang dapat dilihat dari nilai $R Square$ diatas terjadi secara kebetulan hanya pada sampel penelitian saja, atau mungkin memang benar-benar mencerminkan keadaan populasi, yang artinya variasi dari produktivitas kerja (Y) dengan kompensasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh sebesar 75,2%, sedangkan sisanya 24,8 % variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, motivasi dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (produktivitas kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif variabel kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja yang ditunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,542 > 1,67$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa semakin tinggi (kompensasi) maka akan semakin tinggi (produktivitas kerja). Kemudian diperoleh pula bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Ni Kadek Yuliandari (2014) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik. Sebaliknya pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja menurun. Oleh karena itu untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja harus memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri (Sutrisno, 2011 hal. 189)

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja untuk setiap karyawan, dengan karyawan merasa puas atas kompensasi yang diberikan perusahaan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja yang ditunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,995 > 1,67$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini

terkandung arti bahwa dengan semakin tinggi (lingkungan kerja) maka akan semakin tinggi (produktivitas kerja). Kemudian diperoleh pula bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Wulan Retno Apriani (2011) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Sedarmayanti (2011 hal. 37) menyatakan yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja adalah tingkat penghasilan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja merupakan tempat para pekerja untuk menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab. Jadi lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja untuk setiap karyawan dengan karyawan merasa nyaman perusahaan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT PLN (Persero) Area Medan. Dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($104,845 > 3,12$) dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai R -

Square yang diperoleh adalah sebesar 0,752 menunjukkan sekitar 75,2% variabel Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi pengaruh Kompensasi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2), sisanya 24,8 % variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, motivasi dan variabel lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap terhadap Produktivitas Kerja PT PLN (Persero) Area Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 72 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif variabel kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,542 > 1,67$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi / baik kompensasi maka akan tinggi/baik variabel produktivitas kerja, yang artinya kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,995 > 1,67$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi / baik lingkungan kerja maka akan tinggi/baik produktivitas kerja, yang artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($104,845 > 3,12$) dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas

kerja pada taraf $\alpha_{0,05}$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,752 menunjukkan sekitar 75,2% variabel Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi pengaruh Kompensasi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2), sisanya 24,8 % variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, motivasi dan variabel lainnya.

B. Saran

1. Kompensasi harus dipertahankan dan dikembangkan lebih baik mengenai pemberiannya kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang mereka miliki dikarenakan hal ini mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas karyawan PT PLN (Persero) Area Medan, sedangkan variabel kompensasi non-finansial harus lebih ditingkatkan lagi kedudukannya bagi karyawan agar variabel tersebut tidak hanya menjadi pelengkap dari proses pemberian balas jasa kepada karyawan.
2. Perlu adanya proses penilaian yang berkala atas kinerja dan prestasi karyawan sebagai tolak ukur pemberian balas jasa yang tepat bagi mereka.
3. Perusahaan harus lebih meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja yang berada pada PT PLN (Persero) Area Medan, sehingga karyawan menjadi lebih betah dan dapat lebih berkonsentrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Kosda Karya.
- Alex, S Nitisemito. (2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Apriani, Wulan Retno. (2012). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang*. Jurnal Universitas Diponegoro Semarang. Vol. 1 Nomor 1 Tahun 2012.
- Ardana, K.I. Mujiati N. Utama, M.W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit PT. Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Augusty, Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Personalia, Edisi Ketiga*, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press.
- Ni Kadek Yuliandari. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana*. e-Journal Bisma, Volume 2 Tahun 2014.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, SP. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sinungan, Muchdarsyah. (2007). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tohari, Ahmad. (2007). *Orang-orang Proyek*. Jakarta: Gramedia Pustaka Media.
- Umar Husein. (2008). *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.