

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PTPN V Sei Galuh Kampar, Riau

HERISPON¹⁾; NONI INDIRA OKVITA DAULAY²⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jl. HR.Soebrantas, Tuah Karya, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293
E-mail : herisponpiliang@gmail.com

Abstract: This research was conducted to examine the effect of compensation and work environment variables on employee work productivity. The object of this research is a company managed by PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, Tapung, Kampar, Riau. Sampling using probability stratified sampling. The population in this study were all employees of PT. Nusantara V Plantation in Sei Galuh in 2019, as many as 348 people. While the determination of the number of samples is determined by the Slovin formula as many as 78 people. Analysis of the data used is multiple regression method. The purpose of this study was to determine the effect and influence of compensation and work environment on employee productivity at PTP Nusantara V Sei Galuh. This study found that compensation has a very significant effect on work productivity, and the work environment also has a significant effect on work productivity. It can be concluded that compensation and work environment can be used as tools and methods to increase employee productivity in the company.

Keywords: *Compensation, Work Environment, and Work Productivity*

Kompensasi adalah unsur penting yang mendorong dan memotivasi seseorang maupun kelompok untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang dapat digunakan untuk memenuhi berbagai keperluan hariannya. Berbicara tentang kompensasi dalam sebuah perusahaan, adalah berkaitan dengan imbal jasa yang harus diterima oleh seorang karyawan atau pegawai dari pekerjaan yang dilakukannya dalam kurun waktu harian, mingguan atau bulanan. Dengan demikian, dari kompensasi yang diterima oleh masing-masing karyawan dalam sebuah perusahaan menggambarkan pemenuhan hak-hak dari hasil jerih payahnya yang diterima dari gaji pokok, insentif, atau bonus yang dihitung dalam dalam satuan finansial atau nonfinansial (Aulia dan Troena, 2013), sesuai atau tidak sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan kepada perusahaan.

Disisi lain, hal yang tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan adalah lingkungan kerja bagi karyawan yang melakukan aktivitas dalam perusahaan, lingkungan kerja akan memberikan rasa nyaman dan ketenangan kepada setiap pekerja yang ada dalam perusahaan, dengan

demikian lingkungan kerja harus diciptakan sedemikian rupa oleh pihak perusahaan dan tidak dapat terjadi begitu saja (Apriani, 2012). Lingkungan kerja dapat berkaitan dengan iklim dan suasana kerja, tata layout dalam perusahaan, perlengkapan dan peralatan yang mendukung kelancaran kegiatan kerja (Izzah dan Ardiani, 2016). Semua unsur yang terdapat dalam lingkungan kerja satu sama lainnya harus saling mendukung untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang diinginkan oleh semua pihak yang terlibat didalamnya.

Menyadari betapa pentingnya perhatian manajemen perusahaan terhadap kompensasi yang akan diterima oleh karyawan dan lingkungan kerja guna mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan pekerjaan, sudah sewajarnya bagi pemilik perusahaan untuk memandang permasalahan kompensasi dan lingkungan kerja menjadi prioritas disamping kinerja dan produktivitas yang diberikan oleh karyawannya. Karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan yang adil dari pemimpinnya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan karyawan tersebut

(Danaswara dan Dionisius, 2018), sehingga dapat mendorong gairah, semangat kerja, kinerja atau produktivitas karyawan, dan dibutuhkan adanya hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Pemberian kompensasi penting bagi karyawan, karena besar kecilnya jumlah kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja dan produktivitas karyawan, apabila kompensasi yang diberikan perusahaan cukup dirasakan karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk berkerja lebih baik dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan (Handoko, 2011). Selanjutnya, lingkungan kerja dalam perusahaan juga akan mendukung tingkat produktivitas para karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan akan merasa malas dalam bekerja (Hasibuan, 2014).

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi kerja yang aman, suhu ruangan yang tetap, pencahayaan yang memadai, hubungan dengan rekan kerja yang baik. Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh suatu perusahaan atau organisasi maka akan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya (Desseler, 2015). Studi pada fungsi kompensasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap perusahaan adalah merupakan fungsi dari setiap pemimpin dalam memperlihatkan karyawan di dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, pimpinan harus memiliki kemampuan dalam menilai dan menganalisa pekerjaan dan permasalahan yang timbul serta tanggung jawab mengawasi bawahannya (Budiono et al, 2003; Manullang, 2012).

Untuk melihat aplikasi fungsi dari kompensasi dan lingkungan kerja maka digunakan PT. Perkebunan Nusantara V di Kebun Sei Galuh sebagai tempat penelitian, dimana perusahaan ini merupakan salah satu unit kerja yang dikelola PTPN V Riau, dibawah kementerian BUMN yang mengusahakan perkebunan kelapa sawit sebagai usaha utamanya. Sejak berdirinya

dan terus berkembang sampai pada saat ini yang mempunyai karyawan yang cukup banyak dan dengan sendirinya berhadapan masalah manajemen sumber daya manusia dan produktivitas karyawan yang berfluktuasi setiap tahunnya. Kelapa Sawit (PKS) di Kebun Sei Galuh. Jenis produksi yang di hasilkan dari produksi kelapa sawit adalah minyak sawit dan inti sawit, semua hasil produksi dijual baik ke pasar lokal maupun ekspor.

Setelah tempat penelitian ditentukan dan dilakukan observasi berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja, maka dapat diajukan pertanyaan penelitian, yaitu; apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara sendiri atau serentak dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya. Selanjutnya kontribusi studi ini yang diharapkan, adalah; dapat memberikan gambaran riil tentang kompensasi dan lingkungan kerja kepada pihak-pihak terkait langsung dengan perusahaan atau pihak eksternal perusahaan.

Kompensasi; Setiap orang bekerja untuk memperoleh kompensasi atau penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang yang bekerja akan mendapatkan imbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Sehingga karyawan yang bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dengan baik, untuk mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas, prestasi kerja, motivasi, dan atau meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Nurjaman, 2014). Setiap hasil kerja atas prestasi karyawan, perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Menurut Rivai, Sagala, Jauvani (2010) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti

kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Dalam Yuniarsih dan Suwatno (2011), dijelaskan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai imbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah. Kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya (Mukaromah, 2009).

Study Marwansyah (2014) mengelompokkan kompensasi ke dalam dua bentuk umum, yaitu: 1) Kompensasi langsung, yang terdiri atas gaji dan upah pokok, dan insentif dan bagi hasil, 2) Kompensasi tidak langsung yang berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan. Kompensasi tidak langsung dapat dikelompokkan kedalam dua jenis yang disediakan secara sukarela oleh perusahaan, dan yang diwajibkan oleh hukum/ peraturan. Dalam Marwansyah (2014) dan Mangkunegara (2011) dijelaskan bahwa kompensasi dibagi kedalam kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi. Kompensasi non finansial atau *benefits* meliputi semua bentuk

balas jasa finansial yang tidak termasuk kedalam kompensasi finansial langsung, seperti tunjangan-tunjangan asuransi, bantuan sosial karyawan, dan sebagainya. Kompensasi nonfinansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau yang berupa lingkungan psikologis atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja.

Menurut Notoatmodjo (2009), Hasibuan (2014), Nurhayati dan Supomo (2018) tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah, dengan penjelasan yaitu; a) *Ikatan Kerja Sama*, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati, b) *Kepuasan Kerja*, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaan dan jabatannya, c) *Pengadaan Efektif*, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah, d) *Motivasi*, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya, e) *Stabilitas Karyawan*, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil, f) *Disiplin*, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, g) *Pengaruh Serikat Buruh*, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan berkonsentrasi pada pekerjaannya, h) *Pengaruh Pemerintah*, jika program kompensasi sesuai dengan

undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Dari tujuan kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak, memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, mentaati semua peraturan yang berlaku, dan perusahaan dapat memperoleh laba.

Menurut Hasibuan (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut; a) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, jika pencari kerja (*penawaran*) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (*permintaan*) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar, b) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan, apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil, c) Serikat buruh/Organisasi Karyawan, apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil, d) Produktivitas Kerja Karyawan, jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil, e) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres, pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang, f) Biaya Hidup (*Cost of Living*), apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, Jika tingkat biaya

hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar dibanding di Bandung, g) Posisi Jabatan Karyawan, karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan mencapai gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar, h) Pendidikan dan Pengalaman Kerja, jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan lebih besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik sebaliknya. Karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil, i) Kondisi Perekonomian Nasional, apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran, j) Jenis dan Sifat Pekerjaan, kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial,keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjalannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Dalam Aulia dan Troena (2013) dijelaskan bahwa indikator kompensasi terbagi menjadi tiga, yaitu: a) upah dan gaji imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan, b) insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa

uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja, c) tunjangan dan imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

Lingkungan kerja; Lingkungan kerja besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang tidak baik dan tidak kondusif merupakan beban tambahan bagi karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011) dan Putri (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dikutip dari Tarwaka dkk dalam Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sutrisno (2009) faktor yang terlibat dalam lingkungan kerja antara lain: a) Pencahayaan dan penerangan yang memadai sangat menunjang kinerja bagi karyawan. Sebaliknya tempat kerja yang tidak cukup penerangan dapat berakibat menurunkan kesehatan karyawan, terutama kelelahan mata dan kelelahan mental, lebih-lebih apabila karyawan yang bersangkutan berhubungan dengan tulisan atau huruf (membaca atau menulis), b) Kebisingan, bunyi adalah sesuatu yang tidak dapat kita hindari dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dilempat kerja. Bagi karyawan yang bekerja di pabrik yang menggunakan mesin, maka peralatan tersebut akan menimbulkan kebisingan dan dapat mengakibatkan gangguan pendengaran bagi karyawan, c) Penyejuk tempat kerja, lingkungan kerja yang panas akan mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja, sehingga karyawan akan cepat kelelahan. Akibat lanjut dari kelelahan ini akan menimbulkan kecelakaan kerja. Oleh

karena itu perusahaan atau instansi kerja hendaknya mengusahakan lingkungan kerja yang lebih dingin dan sejuk dengan melengkapinya penyejuk udara/ air condition, atau mengusahakan adanya sirkulasi udara yang baik di tempat kerja yang tidak memungkinkan dipasang AC, d) Bebas serangga, banyaknya binatang serangga di lingkungan tempat kerja merupakan suatu indikator jeleknya kebersihan tempat kerja. Serangga yang sering mengganggu lingkungan tempat kerja antara lain : nyamuk, lalat. dan kecoa, e) Bau-bauan, bau tidak enak di sekeliling tempat kerja juga dapat mengganggu kenyamanan kerja karyawan. Bau tidak sedap dari sampah dan pembuangan air limbah (got), bau dari pembuangan air kecil atau air besar (WC) yang tidak bersih, akan menimbulkan ketidaknyamanan kerja dan tentunya mengganggu produktivitas kerja karyawan. f) Peralatan kerja (ergonomic), misalnya meja komputer, kursi dan meja kerja harus sesuai dengan ukuran tubuh pengguna atau karyawan bersangkutan (disebut peralatan kerja yang ergonomic). Peralatan kerja yang tidak ergonomic disamping menimbulkan kelelahan kerja, dalam jangka panjang dapat menimbulkan kecelakaan atau cedera bagi karyawan yang bersangkutan, g) Alat-alat pelindung diri, bagi karyawan yang bekerja di tempat yang menggunakan peralatan mesin atau yang beresiko menimbulkan debu, bising, pencahayaan yang tinggi harus menggunakan alat-alat pelindung diri (APD). Misalnya dengan penutup telinga, masker, helm, kacamata. Apabila karyawan yang bekerja ditempat beresiko tidak menggunakan APD dapat berakibat cedera atau cacat, atau terjadi gangguan kesehatan bagi karyawan yang bersangkutan, h) Faktor sosio-psikologis, merupakan akibat yang timbul dari suasana yang tidak harmonis di dalam perusahaan, misalnya ada konflik-konflik, ada kelompok-kelompok penggosip, adanya kecemburuan satu sama lain dan sebagainya.

Untuk mengukur bagaimana mengetahui lingkungan kerja yang baik

dapat digunakan beberapa indikator, yaitu menurut Sedarmayanti (2011) dan Swandono (2016), yaitu: a) Penerangan/cahaya di tempat kerja, adalah besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai, b) Sirkulasi udara ditempat kerja, oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia, c) Kebisingan di tempat kerja, salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian, d) Bau tidak sedap 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. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja, e) Keamanan di tempat kerja, guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan

adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

Jika lingkungan kerja kondusif dilihat dari pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik dan kebersihan yang terjaga maka akan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja dan pekerjaan yang dikerjakan karyawan akan selesai dengan hasil yang memuaskan dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya jika lingkungan kerja kurang kondusif, yang dapat dilihat dari kurang baiknya sistem sirkulasi udara, tingkat kebisingan suara yang mengganggu dan tempat kerja yang kotor maka dapat membuat karyawan tidak nyaman dan berakibat terganggunya kondisi fisik karyawan. Apabila lingkungan kerja dikelola dengan baik dan mendapatkan perhatian dari perusahaan maka akan membuat karyawan lebih selamat dan semangat serta bergairah dalam melakukan pekerjaan, sehingga hal tersebut dapat menciptakan produktivitas kerja bagi karyawan dan juga menguntungkan bagi pihak perusahaan. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berprestasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Produktivitas; Produktivitas berasal dari kata *product* yang berarti hasil. Hasil dari kegiatan atau proses mempengaruhi sesuatu (*The act of producing*) dan *productive* adalah kata sifat yang diberikan kepada sesuatu yang mempunyai kekuatan dan kemampuan untuk memproduksi sesuatu. Menurut Budiono et al (2003) bahwa: Produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini”. Sedangkan menurut Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa: Produktivitas

adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa hasil yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Berbicara tentang produktivitas tidak terlepas dari kedua hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio *output* dan *input*. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja, seperti misalnya jumlah makan siang yang dilayani dalam kafeteria sekolah atau jumlah penangkapan yang dilakukan oleh petugas polisi dan identifikasi jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan output tertentu. Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Sinungan (2013) dan Werther and Davis (2014) faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: a) Motivasi, merupakan motor pendorong seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya, b) Disiplin, merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku, c) Keterampilan, faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja, d) Pendidikan, tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal, e) Pengawasan, mengingat eratnya hubungan pengawasan dengan produktivitas kerja, yang mempunyai peran sentral dalam peningkatan produktivitas kerja, f) Lingkungan, kondisi lingkungan yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan

meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik, g) Perencanaan sumber daya manusia, merupakan salah satu faktor dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, perencanaan yang baik akan meningkatkan produktivitas.

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, dan jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan / tugas. Pengukuran produktivitas merupakan suatu proses yang sangat penting karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses manajemen. Pada tingkat perusahaan atau organisasi pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produk (Yani, 2012; Nurhayati dan Supomo, 2018), antara lain dengan: a) Dengan pemberitahuan awal instalasi dan pelaksanaan suatu sistem pengukuran, akan meningkatkan kesadaran dan manfaat pegawai pada tingkat dan rangkaian produktivitas, b) Diskusi tentang gambaran yang berasal dari metode relatif kasar/ dari data yang kurang memenuhi syarat, memberi dasar bagi penganalisaan proses yang konstruktif atas produktif. Manfaat lain yang diperoleh dari pengukuran produktivitas terlihat pada penempatan perusahaan / organisasi yang tetap seperti dalam menentukan target atau sasaran tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antar pegawai dan manajemen secara periodik terhadap masalah yang saling berkaitan.

Menurut Sutrisno (2009) produktivitas dapat diukur dari; a) Kemampuan, yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka

dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka, b) Meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi hasil merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan, c) Semangat kerja, ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya, d) Pengembangan diri, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan, e) Mutu, selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri, f) Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Sedangkan menurut Sinungan (2013) diantaranya yaitu : a) Jumlah karyawan, adalah jumlah tenaga kerja yang digunakan perusahaan dalam produksi. Jumlah produksi yang diperoleh tenaga kerja untuk menunjukkan produktivitas tenaga kerja, b) Jumlah hasil produksi yang dicapai, adalah jumlah dan hasil produksi yang dicapai adalah besarnya hasil produksi yang dicapai setiap penggunaan tenaga kerja untuk mencapai hasil tersebut, c) Jumlah jam kerja per tenaga kerja, yaitu jumlah jam kerja yang

dapat digunakan atau dilaksanakan oleh setiap tenaga kerja, d) Moral kerja karyawan, yaitu semangat atau kemauan setiap tenaga kerja dalam menjalankan kegiatannya, sehingga tingkat kerja tersebut mencerminkan sikap terhadap lingkungan kerja. Moral kerja yang baik dari karyawan akan mengakibatkan semangat kerja yang tinggi sehingga akan mempengaruhi produktivitas.

Studi Mukaromah (2009) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan, selanjutnya studi Apriani (2010) menunjukkan bahwa secara partial terdapat hubungan dan pengaruh signifikan positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan studi Putri (2017) bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Yani (2012) menyatakan bahwa untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat maka kompensasi perlu diperhatikan. 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.

Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin bila upah yang diberikan mereka rasakan tepat adanya. Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak tepat tidak akan meningkatkan produktivitas kerja bahkan dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja mereka. 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. Untuk itu diperlukan pemberian kompensasi yang adil dan layak sehingga karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Bila karyawan merasa diperhatikan umumnya karyawan akan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka yang terakumulasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan dapat dicapai. Dari hasil uraian tersebut dapat kita lihat bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan erat hubungannya terhadap harapan akan peningkatan produktivitas perusahaan atau sebuah organisasi.

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan (Swandono, 2016) dan peningkatan produktivitas karyawan adalah 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. Memperhatikan lingkungan kerja karyawan dengan baik dan layak bagi karyawan. Apabila lingkungan kerja dikelola lebih baik lagi maka produktivitas karyawan akan meningkat. Jika lingkungan kerja kondusif dilihat dari pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik dan

kebersihan yang terjaga maka akan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja dan pekerjaan yang dikerjakan karyawan akan selesai dengan hasil yang memuaskan dan meningkatkan produktivitas. Kesimpulannya, kompensasi dan lingkungan kerja merupakan diantara faktor yang mempengaruhi produktivitas, jika karyawan menganggap kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya maka akan timbul dorongan dalam bekerja dan hal itu dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Dari uraian pendahuluan dan tinjauan pustaka yang telah penulis kemukakan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut;

H_0 = kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh

H_a \neq kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh

H_0 = lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh”

H_a \neq lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh

METODE

Tempat dan Waktu Penelitian; penelitian ini dilakukan dalam lingkungan PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh yang beralamat di Jalan Garuda Sakti KM-21, Sei Galuh, Pantai Cermin, Tapung, Kampar sebagai objek studi dan proses penelitian dilakukan selama 9 bulan yaitu dari bulan *November 2019* sampai dengan bulan *Agustus 2020*.

Data collection; penelitian ini menggunakan data dari survey lapangan (cross section) dengan pertimbangan. *Pertama*, informasi dikumpulkan dari responden untuk menggambarkan karakteristik populasi. *Kedua*, teknik utama yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah kuesioner dan jawaban yang

diberikan oleh responden disusun menjadi data penelitian (Frankel, Wallen, & Hyun, 2012). *Sampling*; berdasarkan jumlah karyawan pada PTP Nusantara V Sei Galuh pada tahun 2019 berjumlah 348 orang, dan sample ditetapkan dengan menggunakan formula Slovin pada alpha 10 %, yaitu sebanyak 78 orang (Herispon, 2017; 2019).

Variables and Measurements; variabel dependen dari studi ini adalah produktivitas kerja karyawan = PKK, sedangkan variabel independen adalah Kompensasi = Kom sebagai X_1 dan lingkungan kerja = LK sebagai X_2 . Untuk mengukur variabel, responden diminta untuk memberikan jawaban mereka dengan menggunakan skala Likert pada level sangat tidak setuju =1, tidak setuju =2, cukup setuju =3, setuju =4, sangat setuju =5 (Dawes, 2008; Brown, 2010). Untuk menghilangkan keraguan penggunaan skala Likert dari jawaban responden, yaitu ordinal atau interval, maka semua jawaban yang diberikan responden ditransformasikan ke bentuk interval dengan *methode of successive interval (MSi)* dengan program stat97.xla pada Microsoft Excel 2010 (Cooper & Schindler, 2014).

Parameter yang digunakan, yaitu; lima indikator untuk mengukur kompensasi = X_1 , yaitu; a) Gaji yang diterima secara keseluruhan sesuai dengan beban kerja karyawan, b) Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur, c) Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan yang memadai, d) Perusahaan memberikan jaminan kecelakaan kerja (asuransi) yang sesuai kepada karyawan ketika terjadi suatu kecelakaan kerja, e) Perusahaan memberikan tunjangan yang sesuai dengan yang diharapkan. Lima belas indikator untuk mengukur Lingkungan Kerja (X_2), yaitu; a) Pencahayaan ditempat kerja yang tidak menyilaukan, b) Tempat Kerja minim dari kebisingan, c) Dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan, d) Tempat kerja yang selalu bersih, e) Ketersediaan toilet yang bersih dan nyaman sangat mendukung dan mempengaruhi tingkat

produktivitas dalam bekerja, f) Suhu udara yang pas disekitar ruangan kerja sangat mendukung dan mempengaruhi tingkat produktivitas dalam bekerja, g) Ventilasi udara di tempat kerja sudah diatur dengan baik, h) Konstruksi bangunan dan ruang kerja yang aman sangat mendukung konsentrasi ketika bekerja, i) Peralatan keamanan di sekitar tempat kerja memberikan rasa aman sehingga mempengaruhi kondisi dalam bekerja, j) Tempat kerja tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap, k) Pengharum ruangan terdapat di beberapa bagian tempat kerja untuk mengatasi bau tidak sedap, k) Warna dinding lingkungan kerja sangat mendukung pikiran dan semangat ketika mengerjakan pekerjaan, l) Komposisi warna benda-benda pada ruang kerja sangat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja, m) Komunikasi yang intens dengan atasan sangat membantu semangat dalam bekerja, n) Saya merasa bersemangat dalam bekerja jika saya mendapatkan perhatian dari atasan. Enam indikator untuk mengukur Produktivitas Kerja (Y), yaitu; a) Mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan, b) Mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan, c) Selalu bersemangat dalam bekerja, d) Selalu dapat mengembangkan diri saya dalam perusahaan, e) Dapat bekerja sesuai standard kualitas yang ditentukan, f) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Selanjutnya variabel kompensasi = X_1 , lingkungan kerja = X_2 , dan produktivitas kerja = Y dapat dimodelkan dalam persamaan sebagai berikut: $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda, sebelum dilakukan analisis data dilakukan uji validitas data, uji reliabilitas data dan uji normalitas data dengan uji Kolmogorov-Smirnov.

HASIL

Profil; Responden Berdasarkan Jenis Kelamin; karakter responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat *Responden Berdasarkan*

Bagian Dalam Pekerjaan; karakter responden berdasarkan bagian dalam pekerjaan pada penelitian ini dapat dilihat *Responden Berdasarkan Penghasilan;* karakter responden berdasarkan penghasilan pada penelitian ini dapat dilihat Setelah dilakukan tabulasi data dari seluruh kuesioner yang diterima dari responden, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas terhadap variabel dan masing-masing indikatornya dengan hasil sebagai berikut:

Dengan batasan 0,2227 untuk r_{tabel} , maka dapat ditunjukkan bahwa semua hasil analisis dari r_{hitung} diperoleh nilai semuanya diatas angka r_{tabel} , dengan demikian semua item indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid secara statistik dan dapat diterima dan dilanjutkan untuk kepentingan studi ini. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas data dengan hasil dengan batasan 0,60 untuk reabilitas, maka dapat dilihat bahwa nilai cronbach'c Alpha yang digunakan sebagai ukuran diterima atau ditolaknya uji reliabilitas ini. Hasil menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh diatas angka 0,60 untuk masing-masing variabel, dengan demikian variabel dan indikator yang digunakan reliabel secara statistik, serta dapat dilanjutkan dalam studi ini. Selanjutnya dilakukan uji untuk melihat kenormalan data, yaitu apakah data terdistribusi secara normal, bahwa data terdistribusi secara normal bila nilai test Kolmogorov Smirnov-nya diatas 0.05. Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai test Kolmogorov Smirnov semua nilai diatas 0.05 untuk masing-masing variabel, seperti tabel dibawah ini:

Analisis Regresi Berganda; hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 23 berikut hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.081	1.122		-2.745	.008
X ₁	1.250	.040	.946	31.122	.000
X ₂	.032	.017	.056	1.859	.067

Sumber: Data olahan SPSS 23, Tahun 2020

Dari tabel 1 dapat diambil model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$ menjadi $Y = -3,081 + 1,250X_1 + 0,032X_2 + \epsilon$. Dari persamaan Regresi diatas maka menunjukkan, Jika X_1 bernilai 0 dan X_2 bernilai 0 maka variabel Y negatif 3,081. Jika X_1 naik 1 unit signifikansi, sedangkan X_2 konstan, maka Y naik sebesar 1,250 unit dengan hubungan positif. Jika X_2 naik 1 unit signifikansi, sedangkan X_1 konstan, maka Y naik sebesar 0,032 unit dengan hubungan positif.

Koefisien Determinasi (R²); dan hasil regresi berganda menunjukkan seberapa besar variabel variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.943	.941	.7387
a. Predictors: (Constant), X ₂ , X ₁				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data olahan SPSS 23, Tahun 2020

PEMBAHASAN

Kompensasi; telah dijelaskan pada bagian pendahuluan dan tinjauan pustaka bahwa kompensasi dalam bentuk finansial dan non finansial dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas menjadi lebih tinggi atau menjadi lebih rendah. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji secara statistik variabel kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, yaitu dengan hasil slope positif pada trend kompensasi, dengan pengertian bahwa, bila terjadi peningkatan

pada variabel kompensasi sebesar satu satuan maka akan memberikan efek langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan lebih dari satu satuan. Dapat dilihat bahwa kompensasi memberikan efek yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas, karena dapat dilihat pada nilai trend atau koefisiennya lebih besar dari 1 (yaitu; $\beta_1=1,250X_1$) dengan tingkat signifikan yang sangat meyakinkan yang ditunjukkan hasil t_{hitung} sebesar 31,122 pada p-value 0.000 dibawah 0.01 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,665 dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima pada p-value 0,01 atau 1 persen). Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memainkan peran penting terhadap produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan yang berakhir pada hasil capaian yang diperoleh perusahaan dalam satuan unit, Q atau satuan harga, P dalam periode tertentu.

Dengan demikian kompensasi dapat dijadikan sebagai alat dan metode oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja yang diinginkan perusahaan seiring dengan tujuan untuk memperoleh omzet penjualan dan capaian hasil yang lebih tinggi lagi. Disisi lain kompensasi juga dapat dijadikan sebagai alat pengawasan dan pengukur kemampuan masing-masing individu atau sekelompok pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, oleh karenanya perusahaan dapat memberikan penghargaan atau sanksi kepada karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi atau produktivitas rendah, artinya setelah dilakukan peningkatan kompensasi kepada karyawan dalam kondisi normal memberikan efek pada peningkatan produktivitas, atau sebaliknya setelah dilakukan peningkatan kompensasi kepada karyawan dalam kondisi normal tidak terjadi peningkatan atau makin menurun produktivitasnya, maka dengan jelas perusahaan akan dapat mengambil tindakan yang paling sesuai dan proporsional terhadap karyawan yang bersangkutan.

Lingkungan kerja; kompensasi yang memadai dan cukup dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas atau kinerjanya pada sebuah perusahaan. Tapi disisi lain lingkungan kerja dapat juga menjadi indikator yang mendukung terciptanya proses kerja menjadi lebih lancar. Seperti yang telah diuraikan pada tinjauan pustaka diatas bahwa lingkungan kerja mempunyai 15 indikator, yang semuanya mempunyai relevansi dengan terciptanya kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang. Kondisi nyaman berkaitan dengan ventilasi udara dan cahaya dalam ruangan tempat kerja (panas, dingin, ruang terbuka dan ruang tertutup). Kondisi aman berkaitan keselamatan dalam bekerja yang didukung alat dan peralatan kerja yang memadai, kebersihan lingkungan, bebas dari hama yang dapat mengganggu pekerja, aman dari debu atau polusi dan lainnya. Kondisi tenang berkaitan dengan suara, kebisingan yang dapat diatur oleh perusahaan, misal; alat dan ruang tertata dengan rapi dan tidak menimbulkan kebisingan, kegaduhan, berkaitan dengan suara dari komunikasi antar karyawan karena ruangan yang terbuka, berkaitan dengan suara yang timbul suara mesin atau alat yang diperkirakan dekat dengan pekerja. Dengan demikian lingkungan kerja menjadi unsur penting guna mendukung kelancaran dan proses setiap pekerjaan yang dilakukan, artinya semakin memenuhi standard atau memenuhi SOP dari lingkungan kerja dalam perusahaan, maka akan semakin memberikan kondisi nyaman, aman dan tenang terhadap orang yang berkerja didalamnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan efek yang cukup signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena dapat dilihat pada nilai trend atau koefisiennya sebesar 0,032 (yaitu; $\beta_2=0,032X_2$) dengan tingkat signifikan yang ditunjukkan hasil t_{hitung} sebesar 1,859 pada p-value 0,067 dibawah 0,1 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,665 dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa lingkungan kerja

mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima pada p-value 0,1 atau 10 persen)

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga memainkan peran terhadap produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan yang berakhir pada hasil capaian yang diperoleh perusahaan dalam satuan unit, Q atau satuan harga, P dalam periode tertentu, walaupun kontribusi lingkungan kerja tidak sebesar kontribusi yang ditunjukkan oleh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, namun lingkungan kerja tidak dapat diabaikan oleh perusahaan bila ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Produktivitas kerja; seperti yang ditunjukkan oleh hasil analisis, bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara partial atau simultan. Secara partial telah ditunjukkan oleh penerimaan atau penolakan hipotesis melalui uji t (*student test*) yang telah diuraikan diatas, hasilnya secara partial hipotesis yang diberikan kepada variabel kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dapat diterima, sedangkan secara simultan ditunjukkan oleh penerimaan atau penolakan hipotesis melalui uji F (*Rasio Test*), hasil secara simultan dapat dilihat pada F_{hitung} sebesar 620,42 dan F_{tabel} sebesar 3,12 artinya F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka hipotesis yang diberikan kepada kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima. Dari analisis diperoleh hasil yang ditunjukkan oleh konstanta (produktivitas kerja = Y) dengan nilai negatif 3,081 pada p-value 0,008 dibawah 0,01 atau 1 persen. Dapat diartikan bahwa tidak adanya kompensasi dalam bekerja atau dengan lingkungan kerja berantakan dan tidak teratur dapat diasumsikan bahwa produktivitas kerja karyawan akan menjadi nol atau melewati nol, dan atau dalam kondisi normal karyawan mana yang mau bekerja tidak diberi kompensasi atau dalam lingkungan kerja

yang berantakan, itulah kondisi yang membuat indikasi konstanta menjadi negatif dan kondisi ini tidaklah bertentangan secara teori.

Selanjutnya uji korelasi dan uji determinasi dari variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji korelasi menunjukkan keeratan atau keakraban hubungan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja, hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi yang terjadi adalah sangat erat, yaitu dengan nilai 0,971 mendekati 1. Sedangkan uji determinasi menunjukkan kuat atau lemahnya pengaruh kedua variabel, yaitu variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sangat kuat dengan nilai 0,943 dan hanya tersisanya sebesar 0,057 untuk variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Dapat dijelaskan bahwa keeratan hubungan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja diikuti searah hampir sama kuatnya oleh pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dengan demikian sulit untuk dipungkiri bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan unsur, faktor atau indikator yang penting dalam meningkatkan produktivitas atau kinerja perusahaan.

SIMPULAN

Kompensasi dapat dijadikan alat pengawasan, pengukur produktivitas atau kinerja dan metode guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dari aspek positif, tetapi kompensasi juga dapat dijadikan sebagai sanksi kepada karyawan yang mempunyai produktivitas rendah atau kinerjanya dengan memberikan hukuman dengan penurunan kompensasi (gaji, upah, insentif dan lainnya) sehingga kompensasi dilihat dari aspek negatif. Disisi lain

peningkatan produktivitas kerja karyawan, lingkungan kerja menjadi unsur yang harus selalu menjadi perhatian oleh perusahaan guna dapat memberikan rasa nyaman, aman dan tenang kepada setiap pekerja yang terlibat didalamnya. Produktivitas kerja karyawan dapat menjadi nol atau negatif bila kompensasi tidak ada atau tidak memadai dan lingkungan kerja yang tidak kondusif atau tidak diatur sedemikian rupa. Pembahasan dalam studi ini terbatas pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja sebagai independen variabel, selanjutnya produktivitas kerja sebagai variabel dependen, dan untuk studi selanjutnya dapat dikembangkan dengan variabel dan indikator yang lebih luas.

DAFTAR RUJUKAN

- 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*. Hal 252-260.
- Aulia., Alif Furqoni dan Troena., Eka Afnan (2013) *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*, Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang [Skripsi] Bandung : YRAMA WIDYA
- Brown, S. (2010). *Likert Scale Examples for Surveys*
- Budiono, Sugeng A.M., Yusuf, R.M.S., Pusparini, A (2003) *Hiperkes dan KK Higiene Perusahaan, Ergonomi, Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja*. Semarang : BPUNDIP.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods* (Twelfth Ed). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Danaswara dan Dionisius, Ady (2018) *Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan produksi bagian cutting PT Eagle Glove Indonesia, Sleman Yogyakarta*. Hal 113 – 114.
- Dawes, J. (2008). Do data characteristics change according to the number of scale points used? *International Journal of Market Research*, 50(1), 61–78
- Desseler, Gary (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Empat Belas)*.
- Frankel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How To Design and Evaluation Research in Education* (Eighth Edi). New York: McGraw Hill.
- Handoko, T. Hani (2011) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herispon, H (2017) Financial Inclusion, and the Role of the Non-Bank Financial Industry in the Development of Micro, Small and Medium Enterprises, *Jurnal Eko & Bisnis : Review Ekonomi Bisnis*, Vol 8 No 1; 633-649.
- Herispon, H (2019) An Empirical Analysis of Household Debt Behavior Determinants, *Jurnal Economics and Finance in Indonesia*, Vol 65 No 2; 132-148
- Izzah, Nidaul dan Ardiani, Ida. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Mechanical Division PT Mulia Makmur

- Elektrikatama. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi.*, Vol.XIII, No.2 Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara., A.A. Anwar Prabu (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Rosda.
- Manullang M (2012) *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan.* Jakarta.
- Marwansyah (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mukaromah., Septina (2009) *Pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada CV Codo Wajak Malang*”. Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Rineka Cipta.
- Nurhayati, Eti dan Supomo, R (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1,
- Nurjaman, Kadar (2014) *Manajemen Personalialia.* Bandung : CV Pustaka Setia.
- Putri, Tifani Julia Elsa (2017) *Pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tiga Saudara Elektrik Pekanbaru.* Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti (2011) *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.* Bandung : Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah (2013) *Produktivitas Apa dan Bagaimana.* Cetakan ke-9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edi (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Swandono, S. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*
- Werther and Davis (2014) *A to Z Human Capital Manajemen.* Dalam Jimmy L. Gaol. Jakarta: Grasindo.
- Yani, M (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian.* Bandung: Alfabeta.