

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT EASTINDO UTAMA INDUSTRI MAKASSAR**

**Disusun Oleh:
Yuliana Arifin
4517012139**



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Produktivitas Karyawan pada PT. Eastindo Utama
Industri Makassar

Nama Mahasiswa : Yuliana Arifin

Stambuk/NIM : 4517012139


Fakultas : Ekonomi


Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Chahyono, SE., M.Si


Rafiuddin, SE., M.Si

**UNIVERSITAS
BOSOWA**

Mengetahui Dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

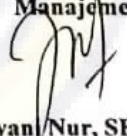
Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

Universitas Bosowa

Manajemen


Dr. H.A. Ariuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH


Indrayan Nur, SE., M.Si

Tanggal Pengesahan:

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yuliana Arifin

NIM : 4517012139

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Produktivitas Karyawan pada PT Eastindo Utama Industri
Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali.

Makassar, 23 Juli 2021

Mahasiswa yang bersangkutan



Yuliana Arifin

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME
NOMOR : A. 1567/FEB/UNIBOS/VII/ 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: Yuliana Arifin
Stambuk	: 4517012139
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen

Dinyatakan bebas dari Plagiasme dengan batas maximal 30 %, dengan rincian skripsi 25 %, Jurnal 25 % yang berhubungan skripsi dengan judul:
"Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada PT Easplindo Utama Industri Makassar".

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Makassar, 23 Juli 2021



Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., M.H.
09 07077003

FORMULIR PENGAJUAN PENERBITAN

Nama Lengkap : Yuliana Arifin
Stambuk : 4517012139
Alamat : Jl. G. Lompobattang No. 230B
Telpon/HP : 082191926688
E-mail : yuliana.arifin86@gmail.com
Judul Skripsi :
"Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada PT Easplindo Utama Industri Makassar".

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa:

1. Naskah yang diserahkan adalah karya asli dan bebas dari fabrikasi, plagiasi, duplikasi dan Pelanggaran hak cipta data/isi.
2. Naskah belum pernah diterbitkan dan tidak sedang dipertimbangkan oleh penerbit lain
3. Apabila dikemudian hari ada implikasi terhadap hal-hal yang disebutkandi atas, bukan menjadi Tanggung jawab Penerbit dan Dewan Editor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan bertanggung jawab.

Makassar, 23 Juli 2021



Yuliana Arifin

**THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT TO
EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT EASTINDO UTAMA
INDUSTRI MAKASSAR**

**By :
YULIANA ARIFIN**

**Study Program Management Faculty of Economics
Bosowa University**

ABSTRACT

Yuliana Arifin.2021.Skripsi.The Effect of Compensation and Work Environment to Employee Productivity at PT Eastindo Utama Industri Makassar was guided by Dr. Chahyono, SE.,M.Si and Rafiuddin, SE.,M.Si.

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of compensation and work environment to employee productivity at PT Eastindo Utama Industri Makassar. Data analysis used in this research were descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that compensation and work environment have a positive and significant effect to employee productivity at PT Eastindo Utama Industri Makassar.

Keywords : *Compensation, Work Environment, Productivity*

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT EASTINDO UTAMA
INDUSTRI MAKASSAR**

**Oleh :
YULIANA ARIFIN**

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

ABSTRACT

Yuliana Arifin.2021.Skripsi.Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Eastindo Utama Industri Makassar dibimbing oleh Dr. Cahyono, SE.,M.Si dan Rafiuddin, SE.,M.Si.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Eastindo Utama Industri Makassar. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Eastindo Utama Industri Makassar.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan kasih karunia, kekuatan, dan anugerah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Eastindo Utama Industri Makassar”** dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis dengan setulus hati menghaturkan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Dr. H. Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar, SE., MM Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
5. Bpk. Dr. Cahyono, SE.,M.Si selaku pembimbing I dan Bpk. Rafiuddin, SE.,M.Si selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk

memberikan ilmu, bimbingan serta pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Universitas bosowa yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu selama mengikuti perkuliahan sampai akhir penulisan skripsi ini, beserta seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya.
7. PT Eastindo Utama Industri Makassar dan seluruh karyawan, terima kasih telah mengizinkan dan memberikan banyak masukan kepada penulis mengenai penelitian yang dilakukan.
8. Kedua orang tua dan seluruh keluarga penulis yang dengan tulus hati memberikan doa, dukungan serta kasih sayangnya sehingga menghantarkan penulis menyelesaikan studi.
9. Emil Salim yang selalu menemani dan memberi dukungan kepada penulis dari awal hingga skripsi ini selesai.
10. Ferlin Latupeirissa, Triana Talakua, Nurbayanti, Fachri Wijayanto dan seluruh sahabat, teman dan kerabat dekat penulis yang selalu memberi dukungan dan motivasi agar penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
11. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

Makassar, 24 Juni 2021

Penulis

Yuliana Arifin

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Masalah Pokok.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kerangka Teori	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ...	8
2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia...	11

2.1.2 Kompensasi	13
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	13
2.1.2.2 Tujuan dan Fungsi Pemberian Kompensasi...	14
2.1.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi	16
2.1.2.4 Indikator Kompensasi	17
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	19
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	19
2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	20
2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	21
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	24
2.1.4 Produktivitas Kerja.....	25
2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja	25
2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	26
2.1.4.3 Indikator Produktivitas Kerja.....	28
2.2 Penelitian Terdahulu	30
2.3 Kerangka Pikir	33
2.4 Hipotesis	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	36
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.2.1 Penelitian Kepustakaan (<i>Library Research</i>).....	36
3.2.2 Penelitian Lapangan (<i>Field Research</i>).....	36
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	38

3.3.1 Jenis Data	38
3.3.2 Sumber Data.....	38
3.4 Populasi dan Sampel.....	39
3.4.1 Populasi	39
3.4.2 Sampel.....	39
3.5 Metode Analisis Data	39
3.5.1 Analisis Deskriptif	39
3.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
3.6 Uji Instrumen.....	41
3.6.1 Validitas	41
3.6.2 Reliabilitas	42
3.7 Uji Hipotesis	42
3.7.1 Uji Parsial (Uji t)	42
3.7.2 Uji Simultan (Uji F)	43
3.8 Definisi Operasional	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Gambaran Umum PT Eastindo Utama Industri Makassar ..	46
4.1.1 Sejarah PT Eastindo Utama Industri Makassar	46
4.1.2 Visi dan Misi PT Eastindo Utama Industri Makassar	46
4.1.3 Struktur Organisasi PT Eastindo Utama Industri Makassar	47
4.1.4 Job Description PT Eastindo Utama Industri Makassar	49
4.2 Deskripsi Data	52

4.2.1 Karakteristik Responden	52
4.2.2 Deskripsi Tanggapan Responden	58
4.3 Analisis Data.....	62
4.3.1 Uji Validitas	62
4.3.2 Uji Reliabilitas	64
4.3.3 Uji Hipotesis	66
4.3.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	69
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Eastindo Utama Industri Makassar.....	4
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	56
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan.....	69
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	70

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	80
Lampiran 2 Data Profil Responden.....	83
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	85
Lampiran 4 Uji Validitas.....	86
Lampiran 5 Uji Reliabilitas.....	89
Lampiran 6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	90

BOSOWA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Eastindo Utama Industri.....	48
Gambar 4.2 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi.....	58
Gambar 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja.....	60
Gambar 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era Globalisasi persaingan dunia usaha saat ini semakin pesat, maka semakin besar suatu organisasi, akan semakin besar karyawan yang bekerja di dalam organisasi tersebut, sehingga besar kemungkinan timbul permasalahan di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan kekuatan utama yang bisa menjadikan suatu perusahaan atau organisasi menjadi lebih berkembang.

Seiring kemajuan teknologi dan industrialisasi, keterampilan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi disebut dengan tenaga kerja. Jika dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan menarik, karena manusia pada dasarnya memiliki perasaan, akal budi, tingkah laku dan tujuan-tujuan pribadi.

Bila organisasi atau perusahaan mampu mengelola dengan baik serta mendayagunakan secara optimal, tenaga kerja tentunya akan memiliki produktivitas kerja tinggi. Produktivitas kerja yang tinggi tentunya akan mampu membawa keuntungan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas

kerja dengan berbagai cara, diantaranya seperti pemberian kompensasi dan penyediaan lingkungan kerja yang baik.

Pada dasarnya, produktivitas kerja mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke masa depan secara optimis dan memiliki kepercayaan diri. Produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan perbandingan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan dengan peran tenaga kerja yang dimiliki dalam persatuan waktu. Produktivitas kerja karyawan yang optimal dan berkesinambungan bukan hal mudah untuk dicapai, namun diperlukan kajian-kajian mengenai berbagai faktor seperti faktor kompensasi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi setiap elemen dari produktivitas kerja karyawan tersebut.

Faktor kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pada faktor kompensasi yang diterima oleh karyawan, apakah telah memenuhi atau mencukupi kebutuhan karyawan, apakah kompensasi tersebut sesuai dengan berat ringannya beban kerja yang diterimanya. Hal tersebut menjadi perhatian penting yang dapat dikaji bagaimana permasalahan produktivitas yang tidak henti-hentinya menjadi perbincangan diberbagai kalangan baik akademisi maupun praktisi. Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja atas sumbangan tenaga, pikiran dan hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan demi kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan. Keberhasilan dalam memberikan kompensasi yang layak dapat menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam

bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan karyawan dan efisiensi anggaran perusahaan.

Selain pada faktor kompensasi, faktor lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana aktivitas kerja karyawan itu dilaksanakan. Lingkungan kerja tidak hanya dipandang sebagai lingkungan fisik, namun juga non fisik seperti komunikasi, keamanan tempat kerja, hubungan antara rekan kerja, hingga hubungan karyawan dengan atasannya. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, dimana seseorang bekerja, pengaturan kerja serta metode kerjanya, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang ada pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara profesional, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Adapun pembahasan khusus dalam penelitian ini yaitu pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Eastindo Utama Industri. PT Eastindo Utama Industri Makassar merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri baja ringan. Misi PT Eastindo Utama Industri adalah menciptakan rangka baja ringan dan atap yang

terbaik di kelas baja ringan dengan mutu terbaik sehingga dapat memuaskan konsumen. Menghadapi era globalisasi seperti sekarang ini yang menuntut produktivitas kerja karyawan yang tinggi, masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat misi PT Eastindo Utama Industri. Sehubungan dengan penelitian ini, jumlah karyawan PT Eastindo Utama Industri adalah sebagai berikut:

TABEL 1.1
JUMLAH KARYAWAN PT EASTINDO UTAMA INDUSTRI

Jenis Kelamin (P/L)	Orang (Karyawan)
Laki-Laki	30 Orang
Perempuan	10 Orang
Jumlah	40 Orang

Sumber: PT Eastindo Utama Industri, 2021

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, penulis menyadari bahwa kompensasi dan lingkungan kerja menjadi variabel-variabel yang sangat penting untuk dikaji dalam menilai produktivitas kerja karyawan. Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Eastindo Utama Industri Makassar”**.

1.2 Masalah Pokok

Berdasarkan uraian dalam latar belakang tersebut di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Eastindo Utama Industri Makassar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Eastindo Utama Industri Makassar?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Eastindo Utama Industri Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT Eastindo Utama Industri Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Eastindo Utama Industri Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT Eastindo Utama Industri Makassar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan mampu memberi informasi dalam mengembangkan kompensasi dan penyediaan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, sehingga perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini, diharapkan mampu memberi wawasan dan pengetahuan baru tentang masalah yang diteliti, agar memperoleh gambaran yang lebih jelas dan kesesuaian antara fakta dan teori yang ada, dan juga sebagai syarat bagi peneliti untuk mendapat gelar strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Bosowa Makassar.

3. Bagi Pihak Lain

Penulisan penelitian ini diharapkan mampu membawa manfaat yang baik dan berguna bagi banyak orang terutama yang ingin melakukan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Menurut Masram & Mu'ah (2017:2) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Setiap aktivitas MSDM membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan apa yang tidak. Dalam sebuah lingkungan dimana tantangan angkatan kerja terus berubah, hukum berubah, dan kebutuhan-kebutuhan dari pemberi kerja juga berubah, maka MSDM harus terus berubah dan berkembang.

Menurut Adamy (2016:4) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didaya gunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan Dewi & Harjoyo (2019:3) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses rancangan sistem-sistem formal didalam organisasi yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan-tujuan organisasional baik secara individu maupun organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cherrington dalam (Masram & Mu'ah, 2017:4-7), fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari:

1. Staffing/Employment

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia.

2. *Performance Evaluation*

Penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

3. *Compensation*

Dalam hal kompensasi dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik.

4. *Training and Development*

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasihat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan.

5. *Employee Relations*

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia.

6. *Safety and Health*

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan

secara terus menerus tentang pentingnya keselamatan kerja Suatu program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara umum.

7. *Personnel Research*

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering diperhatikan oleh departemen sumber daya manusia adalah penyebab terjadinya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja.

Sedangkan menurut Mondy dalam (Widyawati, 2018:3-5), fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari:

1. Penyediaan Staf

Penyediaan staf (*staffing*) merupakan proses untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan berbagai keahlian yang memadai untuk menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengembangan SDM

Pengembangan SDM (*human resource development/HRD*) adalah fungsi utama MSDM yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karir individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja

3. Kompensasi

Kompensasi mencakup seluruh imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa mereka, yang meliputi:

- a. Kompensasi finansial langsung: Bayaran yang diterima dalam bentuk gaji, upah, komisi, bonus, dsb.

- b. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan): Semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung seperti cuti dibayar, cuti sakit, liburan, asuransi kesehatan, dsb.

4. Keselamatan dan Kesehatan

Keselamatan adalah terlindunginya para karyawan dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kesehatan adalah terbebasnya para karyawan dari penyakit fisik maupun emosional.

5. Hubungan Industrial

Suatu perusahaan secara hukum harus mengakui adanya serikat pekerja dan berunding dengannya dengan itikad baik jika para karyawan perusahaan tersebut menginginkan adanya serikat pekerja untuk mewakili mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah *staffing* (penyediaan staf), *training and development* (pengembangan SDM), *compensation* (kompensasi), *safety and health* (keselamatan dan kesehatan), dan *industrial relations* (hubungan industrial).

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Masram & Mu'ah (2017:8-9) tujuan MSDM terdiri dari empat, yaitu:

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi

departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

Sedangkan menurut Schuler et al., dalam (Priyono & Marnis, 2016:8) setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan MSDM yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktifitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah organisasional, fungsional, sosial, personal, produktivitas, kehidupan kerja dan aspek kerja.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Santika *et al.*, (2019:79) kompensasi adalah hasil dan manfaat yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah dan imbalan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Kompensasi juga merupakan interaksi antara karyawan dengan pemilik perusahaan. Kompensasi diperlukan oleh karyawan untuk kelangsungan hidupnya. Kompensasi diberikan pada saat karyawan tersebut sudah selesai mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Sedangkan menurut Dewi & Harjoyo (2017:122) kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekuensi perusahaan karena telah mempekerjakannya. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompensasi adalah bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji, upah dan imbalan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan dan Fungsi Pemberian Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Secara rinci menurut Priyono & Marnis (2016:225-227) tujuan dan fungsi pemberian kompensasi meliputi :

1. Ikatan Kerja Sama
Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan buruh, dimana karyawan (buruh) harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik sedang pengusaha wajib membayar kompensasi yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja
Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga akan diperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang diembannya.
3. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan memadai maka manajer akan lebih mudah memotivasi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan produktifitas.
4. Stabilitas Karyawan
Dengan program kompensasi yang berdasarkan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
5. Peningkatan Disiplin
Pemberian kompensasi yang sesuai dengan prosedur akan berdampak pada peningkatan disiplin karyawan.

Sedangkan menurut Masram & Mu'ah (2017:39-40) tujuan dan fungsi pemberian kompensasi meliputi:

1. Memperoleh personalia yang *qualified*
Dalam penarikan karyawan, biasanya calon pekerja yang memiliki kemampuan yang cakap dalam bekerja akan lebih tertarik pada kompensasi yang lebih tinggi maka disinilah peran pengusaha untuk Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar tersebut.
2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
Apabila kita menginginkan karyawan baik kita tidak keluar atau berpindah ke perusahaan lain maka tingkat kompensasi harus dijaga agar tetap kompetitif.
3. Menjamin keadilan
Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
Kompensasi seharusnya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan untuk kemajuan perusahaan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
5. Mengendalikan biaya-biaya
Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat yang layak untuk bekerja, Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.
6. Memenuhi peraturan-peraturan legal
Administrasi kompensasi diharapkan memenuhi batasanbatasan legal Negara seperti peraturan UU tentang ketenagakerjaan yaitu UU no. 13 tahun 2003.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dan fungsi pemberian kompensasi adalah memperoleh personalia yang *qualified*, mempertahankan para karyawan yang sudah ada,

menjamin keadilan, mengendalikan biaya-biaya, ikatan kerja sama, keouasan kerja, stabilitas karyawan dan peningkatan disiplin.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Manik (2016:233-234) jenis kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi Langsung
 - a. Gaji
Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b. Upah
Balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
 - c. Insentif
Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.
2. Kompensasi Tidak Langsung
 - a. *Benefit & Service*
Kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushala, olahraga dan darmawisata.

Sedangkan menurut Enny (2019:41) jenis kompensasi dibagi dalam dua macam yaitu:

1. Kompensasi langsung (*direct compencation*), yang berupa:
 - a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodek kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah tidak sama dengan gaji. Kalau gaji dibayar rutin dan tetap

sedangkan upah jumlahnya dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan dan sesuai dengan kesepakatan.

- c. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan
2. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Seperti asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis kompensasi adalah kompensasi langsung (gaji, upah dan insentif) dan kompensasi tidak langsung (*benefit and service*).

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Menurut Husein Umar dalam (Dewi & Harjojo, 2019:128)

indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji
Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
2. Insentif
Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
3. Bonus
Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
4. Upah
Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.
5. Premi
Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai

pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

6. Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Sedangkan menurut Simamora dalam (Leonu et al., 2017:44)

indikator-indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

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

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi adalah upah/gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, bonus, premi dan asuransi.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Segala macam dan bentuk aktivitas sebuah organisasi tidak akan terlepas dari lingkungan dimana aktivitas itu dijalankan. Baik itu organisasi yang bersifat *profit oriented* seperti perusahaan maupun yang bersifat nirlaba seperti instansi pemerintahan. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seorang karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja pegawai, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar.

Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito dalam (Enny, 2019:56) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang

efisien. Sedangkan Schultz & Schultz (2006:27) memberikan pengertian lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:28) terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. **Lingkungan Kerja Fisik**
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. **Lingkungan Kerja Non Fisik**
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan baik hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Sedangkan menurut Enny (2019:58-59) jenis-jenis lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

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. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non-fisik

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

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (lingkungan kerja langsung dan lingkungan perantara) dan lingkungan kerja non-fisik.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia (2015) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai 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 dicapai.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Apabila kondisi temperatur terlalu dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun, sedangkan temperatur udara yang terlampau panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara 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 gas yang diperlukan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

5. 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 bisa menyebabkan kematian.

6. Bau tidak sedap

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

conditioner yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

7. Dekorasi di tempat kerja

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

8. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang di perdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

9. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Sedangkan menurut Enny (2019:58) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Faktor personal/individu meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional) meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah penerangan, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam (Budianto & Amelia, 2015) yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan
Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat peneranganyang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
2. Suhu udara
Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
3. Suara bising
Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
4. Penggunaan warna
Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
5. Ruang gerak yang di perlukan
Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.
6. Kemampuan bekerja
Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya
Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan

cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembangkannya.

Sedangkan menurut Hanaysha (2016) indikator lingkungan kerja

sebagai berikut:

1. *The facilities to do work.*
Fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan.
2. *Comfortable workplace.* Lingkungan kerja yang bersih, dan menyenangkan.
3. *Safety.* Berada dalam keadaan aman dan tenteram.
4. *Absence of noise.* Lingkungan kerja tidak bising.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, kemampuan bekerja, hubungan kerja, fasilitas kerja, tempat kerja yang nyaman, keselamatan dan lingkungan kerja yang tidak bising.

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemaren dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Secara teknik operasional produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara totalitas keluaran pada waktu tertentu dibagi dengan totalitas masukan selama periode tersebut (Isyandi, 2004). Sedangkan menurut Dewi & Harjoyo (2019:71) produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan masukan (input) yang diperlukan untuk menghasilkan keluaran (output) dengan menggunakan sumber daya yang digunakan.

Dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan pengorbanan untuk mewujudkan hasil tersebut (input). Sedangkan dalam kamus ekonomi produktivitas adalah jumlah hasil yang dicapai oleh seseorang pekerja atau unit faktor lain dalam jangka waktu tertentu. Menurut Kussrianto dalam (Dewi & Harjoyo, 2019) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah perbandingan totalitas pada waktu tertentu antara hasil yang dicapai dengan masukan yang diperlukan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya, Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja menurut (Anoraga, 2004:17) adalah:

1. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta ketrampilan dalam teknik industry.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu

- (*quality control circles*) dan panitia kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
 5. Efisiensi tenaga kerja, seperti :perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
 6. Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam berusaha dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Dewi & Harjoyo (2019:72) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work).
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas.
4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisien tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan risiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dan berusaha.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sikap kerja, tingkat keterampilan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja dan kewirausahaan.

2.1.4.3 Indikator Produktivitas Kerja

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

1. Hasil Kerja
Hasil Kerja adalah objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan proyek, sebagai bagian dari suatu kewajiban atau obligasi.
2. Kedisiplinan
Merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
3. Kepuasan Kerja
Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.
4. Prestasi Kerja
Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atau suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya.
5. Ketenangan Kerja
Ketenangan kerja adalah suatu kondisi yang dinamis didalam hubungan kerja di perusahaan, seperti: hak dan kewajiban terjamin dan dilaksanakan, apabila timbul perselisihan dapat diselesaikan secara internal serta mogok dan penutupan perusahaan (*lock-out*) tidak perlu digunakan untuk memaksakan kehendak.

Sedangkan menurut Dewi & Harjoyo (2019:73-74)

indikator produktivitas kerja adalah:

1. Kemampuan
Mempunyai 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 diemban kepada

mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat Kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. 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 waktunya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu
Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan dan untuk dirinya sendiri.
6. 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.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator produktivitas kerja adalah hasil kerja, kedisiplinan, kepuasan kerja, prestasi kerja, ketenangan kerja, kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan tinjauan pustaka yang berasal dari penelitian-penelitian yang sudah pernah dilakukan. Dalam penelitian terdahulu diuraikan secara sistematis mengenai hasil-hasil penelitian yang didapat oleh peneliti terdahulu dan berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” adalah sebagai berikut:

1. Fiani (2014)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sumber Jaya Indah Nusa Coy Di Rokan Hulu.”

Hasil Penelitian:

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh $F_{hitung} = 36,552$ diterima pada taraf signifikan 5%. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, ini terbukti dari hasil uji t yaitu sebesar $t_{hitung} x1 = 2,964$. Lingkungan kerja diperoleh hasil uji t yaitu sebesar $t_{hitung} x2 = 3,398$ diterima.

2. Khasanah (2016)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta (Studi pada Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang).”

Hasil Penelitian:

- Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, kontribusi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar (ΔR^2) 0,291. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar (ΔR^2) 0,180. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, kontribusi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja untuk menjelaskan produktivitas sebesar (ΔR^2) 0,318.

3. Yuliandari et al., (2018)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana.”

Hasil Penelitian:

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan dari kompensasi dan

lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, secara parsial dari kompensasi terhadap produktivitas kerja, dan secara parsial dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

4. Handaru et al., (2019)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama).”

Hasil Penelitian:

- Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan model penelitian kompensasi dan lingkungan kerja dapat memprediksikan produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama.

5. Soderin & Aprianis (2020)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung.”

Hasil Penelitian:

- Hasil analisis koefisien beta pada model regresi pada variabel kompensasi sebesar 0,322 dan T hitung besar 2,986 dan T tabel sebesar 1,66. Dapat diartikan bahwa peningkatan variabel

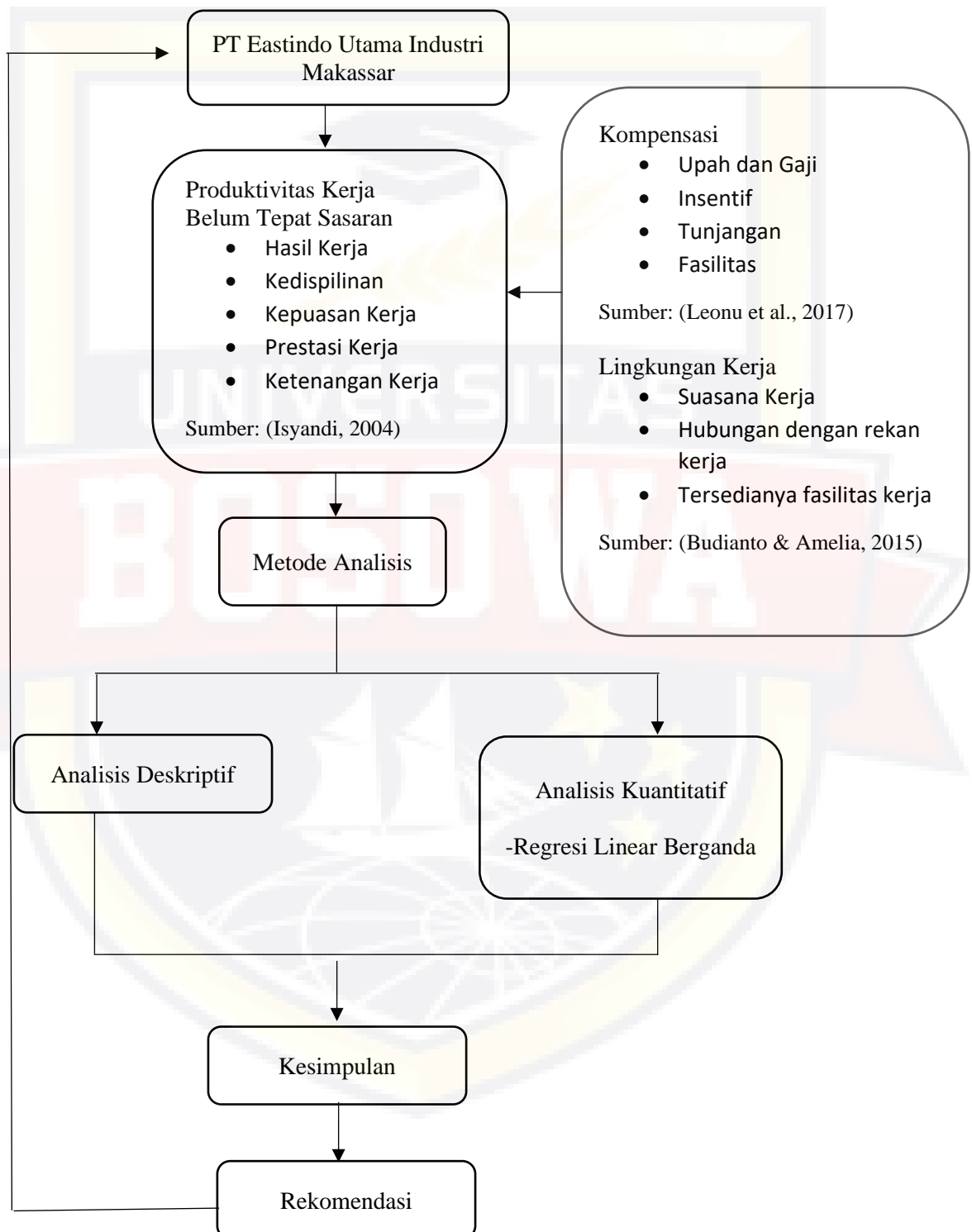
kompensasi maka berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji regresi antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja, maka diperoleh koefisien beta sebesar 2.287 dengan nilai sig 0,025 dengan skala T hitung sebesar 2.287. Hal ini dapat diartikan bahwa perbaikan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Hasil pengujian hipotesis Uji statistik F dapat dinyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

2.3 Kerangka Pikir

Kerangka pikir menurut Kuncoro (2009) adalah pondasi utama sepenuhnya proyek penelitian ditujukan, yang mana hal ini merupakan jaringan hubungan antara variabel yang secara logis diterangkan dan dikembangkan dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara observasi, dan survei literatur.

Kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian adalah seperti yang digambarkan dalam skema berikut:

GAMBAR 2.1
KERANGKA PIKIR



Adapun judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Eastindo Utama Industri Makassar”.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Eastindo Utama Industri Makassar.

H2: Diduga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Eastindo Utama Industri Makassar.

H3: Diduga bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Eastindo Utama Industri Makassar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam rangka memperoleh data sebagai bahan penulisan proposal ini, maka penelitian dilaksanakan di PT. Eastindo Utama Industri Makassar yang terletak di Jl. Barawaja No. 48 Makassar.

Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama kurang lebih satu bulan pada bulan Maret 2021 - April 2021.

3.2 Metode Pengumpulan Data

3.2.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Merupakan pengumpulan data yang menggunakan buku literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

3.2.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil/sedikit. Wawancara dapat dilakukan secara

terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka. Peneliti melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan, yaitu dengan Karyawan PT. Eastindo Utama Industri.

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu menyebarkan daftar pertanyaan berupa kuesioner kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala Likert, tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Skala 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Skala 2 : Tidak Setuju (TS)

Skala 3 : Kurang Setuju (KS)

Skala 4 : Setuju (S)

Skala 5 : Sangat Setuju (SS)

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data dalam penelitian yang menjelaskan suatu fenomena berdasarkan hal – hal yang umumnya tidak dapat dihitung.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu pengolahan data dalam bentuk angka-angka dengan menggunakan metode statistik.

3.3.2 Sumber Data

Sedangkan untuk menunjang kelengkapan pembahasan dalam penulisan skripsi ini, penulis memperoleh data yang bersumber dari:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei atau penelitian lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2013).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan

kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari jurnal, skripsi, dan buku-buku referensi.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan yang bekerja pada kantor PT Eastindo Utama Industri yaitu 40 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu teknik dimana keseluruhan anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh artinya kurang dari 100 orang dengan alasan populasinya kecil. Adapun sampel yang diambil sebanyak 40 orang.

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis 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 (Sugiyono, 2013).

3.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan X (variabel independen) (Arikunto, 2006).

Alat ukur yang digunakan untuk mengetahui hasil uji analisis regresi berganda adalah dengan menggunakan aplikasi SPSS yang kemudian diinterpretasikan ke dalam rumus regresi berganda (Arikunto, 2006) yaitu:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana :

Y : Produktivitas Kerja Karyawan

X₁ : Kompensasi

X₂ : Lingkungan Kerja

b₀ : Nilai Intercept (Konstant)

b₁, b₂ : Koefisien Arah Regresi

e : Error Term (Kesalahan Pengganggu)

3.6 Uji Instrumen

Uji coba instrumen digunakan untuk menilai apakah instrumen yang digunakan memiliki kelayakan dan dapat dilanjutkan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Untuk dapat digunakan dalam penelitian, instrumen penelitian harus memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Uji coba instrumen yang akan dilakukan meliputi:

3.6.1 Validitas

Pada dasarnya kata “*valid*” mengandung makna yang sinonim dengan kata “*good*”. *Validity* dimaksud sebagai “*to measure what should be measured*”. Misalnya bila ingin mengukur “minat beli” maka validitas yang berhubungan dengan mengukur alat yang digunakan yaitu apakah alat yang digunakan dapat mengukur keputusan pembelian. Bila sesuai maka instrument tersebut yang *valid* (Ferdinand, 2006).

Menurut Sugiyono (2013), uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Uji validitas biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total.

Kriteria penilaian uji validitas adalah :

- Apabila r hitung $>$ r tabel, maka kuesioner tersebut valid
- Apabila r hitung $<$ r tabel, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid

3.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi kata kunci syarat kualifikasi suatu instrument pengukuran adalah konsisten atau tidak berubah-ubah (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden bersifat berjenjang atau tidak bersifat dikotomi (mempunyai dua jawaban alternatif), sehingga akan digunakan teknik pengujian dengan metode *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2013). Perhitungan menggunakan *Alpha Cronbach* menggunakan alat bantu program computer yaitu program SPSS dengan menggunakan model Alpha. Kuesioner dikatakan reliable apabila hasil uji statistik Alpha $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2005).

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_0 diterima. Dan jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_1 diterima. Begitupun jika $sig > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan demikian variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara parsial.

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah bagian uji statistik yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak (simultan). Pengujian uji F diuji dengan menggunakan statistik pada program SPSS. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya, secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha=0,05$).

Jika nilai signifikansi $< \alpha$ maka keputusannya H_1 diterima dan H_0 ditolak berarti dapat disimpulkan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

Jika nilai signifikansi $> \alpha$ maka keputusannya adalah H_1 ditolak dan H_0 diterima, berarti dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

3.8 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya pada sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Upah dan gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar karyawan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Suasana Kerja
- b. Hubungan dengan Rekan Kerja
- c. Tersedianya Fasilitas Kerja

3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat.. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Eastindo Utama Industri Makassar

4.1.1 Sejarah PT Eastindo Utama Industri Makassar

PT Eastindo Utama Industri Makassar didirikan pada tahun 1982 dengan nama awal PT Eastindo Utama Industri Corporation. Namun pada tahun 2005, nama perusahaan kemudian diubah menjadi PT Eastindo Utama Industri (tanpa Corporation), yaitu untuk disesuaikan dengan Undang – Undang Nomor 1 tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas. Pabrik didirikan diatas lahan seluas +/- 20.000 M² yang terletak dijalan Barawaja No. 48, Kelurahan Karuwisi, Kecamatan Panakkukang, Kota Makassar, dilengkapi dengan pembangkit listrik dengan daya 600 kva dan workshop dengan jumlah karyawan +/- 40 orang.

4.1.2 Visi dan Misi PT Eastindo Utama Industri Makassar

Visi PT Eastindo Utama Industri Makassar adalah ikut andil membangun pembangunan kota Makassar dan menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat kota Makassar.

Misi PT Eastindo Utama Industri Makassar adalah menciptakan Rangka Baja Ringan dan Atap yang terbaik di kelas baja ringan dengan mutu terbaik sehingga dapat membuat konsumen puas dengan produk PT Eastindo Utama Industri Makassar.

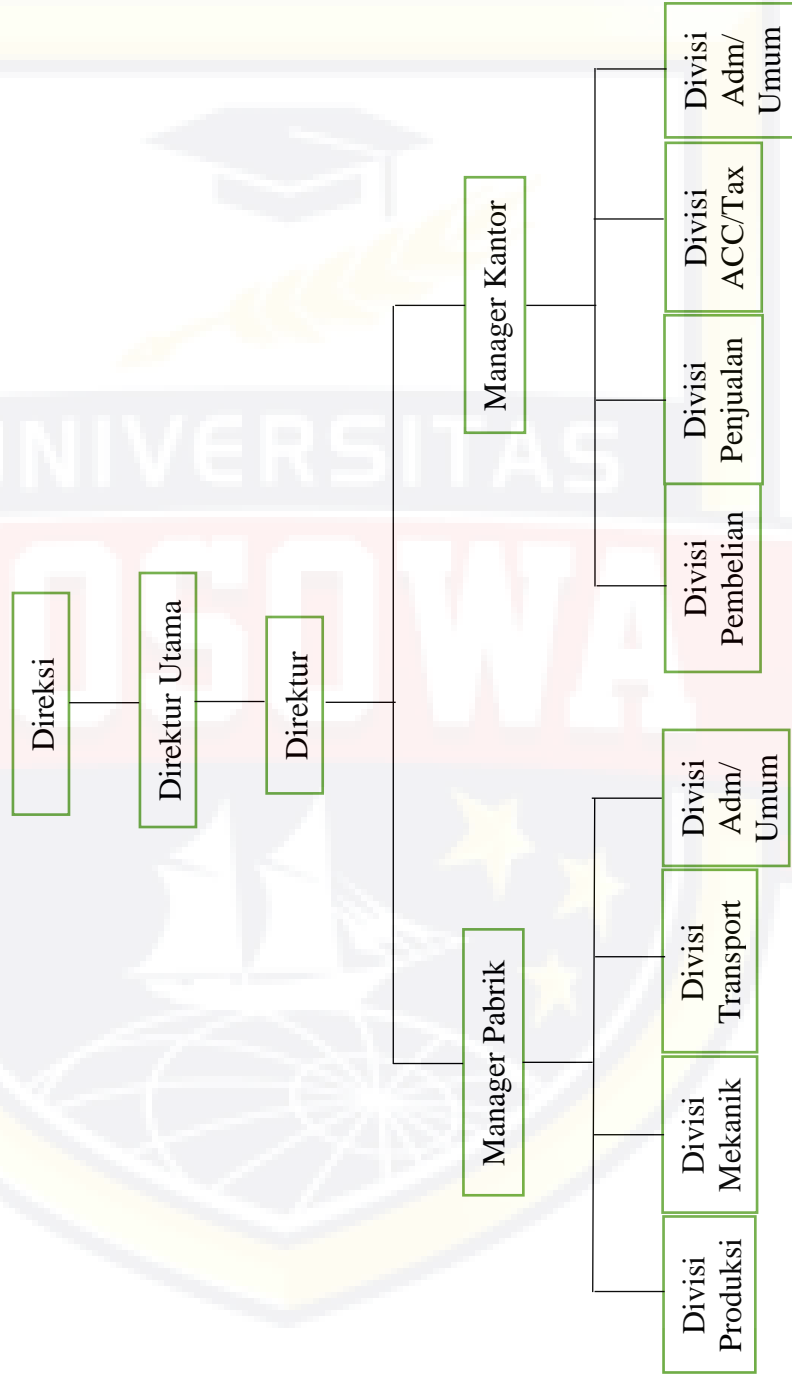
4.1.3 Struktur Organisasi PT Eastindo Utama Industri Makassar

Struktur organisasi adalah suatu susunan atau hubungan antara tiap bagian perusahaan untuk menggambarkan kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan adanya struktur organisasi dalam sebuah perusahaan adalah agar setiap komponen dalam perusahaan berjalan secara optimal dan maksimal sehingga aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Oleh karena adanya struktur organisasi, seorang atasan dapat memberikan tugas kepada bawahan secara adil dan tepat.



GAMBAR 4.1

**STRUKTUR ORGANISASI PT EASTINDO
UTAMA INDUSTRI MAKASSAR**



Sumber: PT Eastindo Utama Industri Makassar, 2021

4.1.4 Job Description PT Eastindo Utama Industri Makassar

Dalam melakukan pekerjaannya, seorang karyawan membutuhkan catatan yang jelas dan tertulis mengenai tugas, wewenang dan seluruh tanggung jawabnya. *Job description* merupakan penjelasan secara lebih lanjut mengenai wewenang seorang pekerja agar dapat fokus pada tugas dan tanggung jawabnya tersebut. Pemberian jabatan pada suatu organisasi sudah tentu harus dipertimbangkan dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Adapun uraian tugas dan tanggung jawab masing – masing bagian pada PT Eastindo Utama Industri Makassar adalah sebagai berikut:

a. Direksi

Direksi merupakan badan perusahaan yang diberi wewenang untuk memikul tanggung jawab penuh atas manajemen perusahaan dan mewakili perusahaan baik secara internal maupun internal di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan undang-undang.

b. Direktur Utama

- Menentukan kebijakan tertinggi perusahaan.
- Mengorganisir visi dan misi perusahaan
- Melakukan evaluasi perusahaan
- Mengawasi situasi bisnis
- Menyusun strategi bisnis untuk perusahaan
- Melakukan rapat rutin

c. Direktur

- Bertanggung jawab dalam memimpin perusahaan.
- Bertanggung jawab terhadap keuntungan dan kerugian perusahaan.
- Mengangkat dan memberhentikan karyawan.
- Mewakili perusahaan mengadakan perjanjian-perjanjian serta mengawasi seluruh tugas dalam perusahaan.

d. Manager Pabrik

- Mengawasi pengelolaan pelaksanaan kegiatan pabrik.
- Melakukan pengecekan ke tiap-tiap divisi di pabrik.
- Bertanggung jawab terhadap semua kebutuhan kerja karyawan pabrik.
- Mengatur dan melaporkan upah mingguan buruh pabrik.

e. Manager Kantor

- Melakukan koordinasi kerja harian.
- Mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan di kantor.
- Bertanggung jawab terhadap semua kebutuhan kerja karyawan di kantor.
- Mendapatkan laporan harian dari bagian administrasi.
- Memeriksa laporan bulanan perusahaan.

f. Divisi Produksi

- Memproduksi pesanan sesuai keinginan customer.
- Mengolah bahan baku jadi barang jadi yang siap dijual,

- Mengecek bahan baku yang masuk dan yang telah di produksi.
- Bertanggung jawab terhadap stock di pabrik.

g. Divisi Mekanik

- Memperbaiki mesin dan alat – alat jika terjadi kerusakan.
- Mengecek dan memastikan kondisi mesin aman setiap hari.

h. Divisi Transport

- Mengatur jalur pengantaran orderan setiap hari.
- Memastikan dan mengecek pesanan yang akan diantar sesuai dengan surat jalan.
- Mengantar pesanan customer sesuai dengan lokasi pengantaran yang diberikan.
- Memastikan customer menerima barangnya dengan baik.

i. Divisi Administrasi Umum Pabrik

- Membuat surat jalan pengantaran.
- Mengatur biaya operasional harian pabrik.
- Mengecek kembali barang yang akan diantar dengan surat jalan.

j. Divisi Pembelian

- Mengecek harga bahan baku.
- Memesan bahan baku.
- Memastikan bahan baku sampai ke pabrik dengan baik.
- Mengurus izin import.

k. Divisi Penjualan

- Mempromosikan barang kepada customer.
- Menerima dan mencatat pesanan customer dengan benar.
- Melayani customer dengan baik,
- Menginput data pesanan customer dan mengirim data ke pabrik untuk diproduksi.

l. Divisi ACC/Tax

- Menginput dan membuat laporan pajak.
- Menginput data penjualan dan data tagihan customer.
- Membuat daftar tagihan harian.
- Membuat laporan keuangan.

m. Divisi Administrasi Umum Kantor

- Mengatur biaya operasional harian kantor.
- Mengecek perlengkapan dan peralatan kantor.
- Membuat laporan stock.

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden penting untuk dimasukkan dalam penelitian guna menggambarkan keadaan serta kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Eastindo Utama Industri Makassar, dimana jumlah karyawan yang bekerja pada PT Eastindo Utama Industri

Makassar sebanyak 40 orang karyawan, sehingga jumlah responden ditentukan sebanyak 40 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi menurut usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan lama bekerja. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia diuraikan sebagai berikut:

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Frekuensi Responden	
	Orang	%
< 20 Tahun	1	2,5
21 – 30 Tahun	20	50,0
31 – 40 Tahun	8	20,0
41 – 50 Tahun	8	20,0
> 50 Tahun	3	7,5
Total	40	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan data karakteristik responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 21-30 tahun dengan jumlah responden 20 orang atau sebanyak 50%, maka dapat dikatakan bahwa usia rata - rata karyawan pada PT Eastindo Utama Industri Makassar tergolong berusia produktif karena berkisar 21-30 tahun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diuraikan dalam tabel

berikut:

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN
JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	
	Orang	%
Laki - Laki	30	75,0
Perempuan	10	25,0
Total	40	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, maka dari 40 orang responden dapat dikatakan bahwa jenis kelamin yang paling banyak dalam penelitian ini adalah laki - laki, dengan jumlah responden 30 orang atau sebanyak 75%, maka dapat dikatakan bahwa karyawan pada PT Eastindo Utama Industri Makassar didominasi oleh karyawan laki – laki, disebabkan oleh jenis pekerjaan yang tergolong berat.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan diuraikan sebagai berikut:

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN
TINGKAT PENDIDIKAN

Tingkat Pendidikan	Frekuensi Responden	
	Orang	%
SMA / SMK	29	72,5
D3	1	2,5
S1	10	25,0
S2	-	-
Total	40	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan data di atas tingkat pendidikan responden yang tertinggi adalah SMA / SMK dengan jumlah responden sebanyak 29 orang (72,5%), maka dapat dikatakan bahwa karyawan PT Eastindo Utama Industri Makassar rata – rata tingkat pendidikannya adalah SMA / SMK karena jenis pekerjaannya lebih didominasi oleh keterampilan teknis.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan diuraikan melalui tabel berikut:

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN
STATUS PERKAWINAN

Status Perkawinan	Frekuensi Responden	
	Orang	%
Menikah	23	57,5
Belum Menikah	17	42,5
Total	40	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan data di atas mengenai karakteristik responden menurut status perkawinan, dapat diketahui responden yang sudah menikah sebanyak 23 orang (57,5%) dan yang belum menikah sebanyak 17 orang (42,5 %), disebabkan karena responden yang sudah menikah cenderung lebih bertanggung jawab.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja diuraikan sebagai berikut:

TABEL 4.5
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA

Lamanya Bekerja	Frekuensi Responden	
	Orang	%
< 1 Tahun	-	-
1 – 2 Tahun	6	15,0
3 – 4 Tahun	12	30,0
> 5 Tahun	22	55,0
Total	40	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

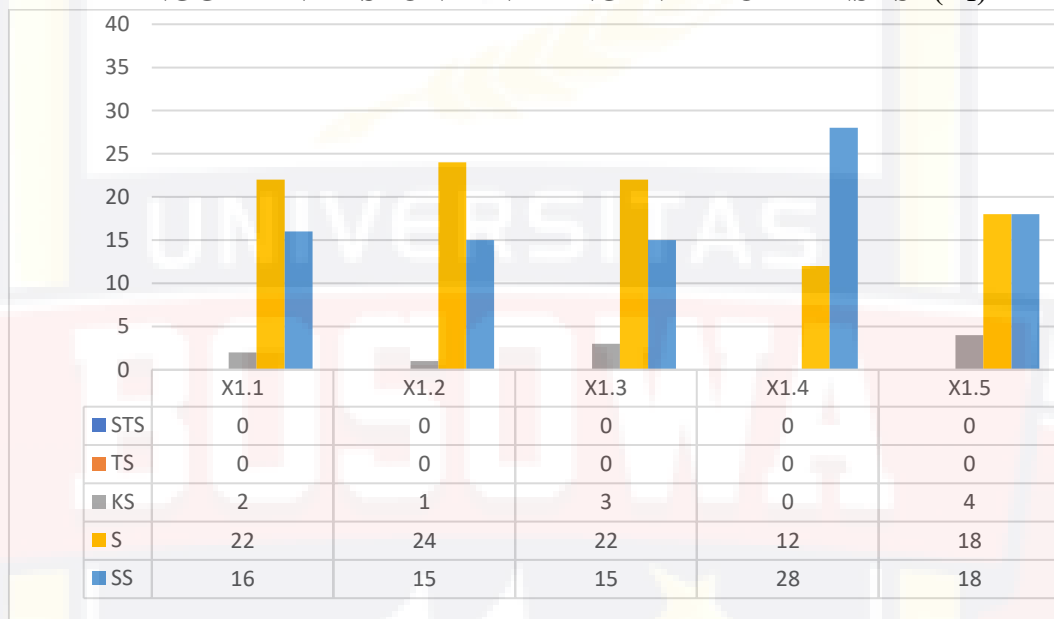
Berdasarkan tabel 4.5 yaitu karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, dapat dilihat bahwa lama bekerja responden dalam penelitian ini adalah rata-rata diatas 5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 22 orang atau sebesar 55%, maka dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada PT Eastindo Utama Industri adalah di atas 5 tahun, disebabkan kompensasi dan lingkungan kerja yang mendukung.

4.2.2 Deskripsi Tanggapan Responden

1. Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

Tanggapan responden terhadap pernyataan pada kuesioner mengenai variabel kompensasi, dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini:

GAMBAR 4.2
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KOMPENSASI (X₁)



Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, dapat dilihat dari 40 responden pada pernyataan pertama mengenai “Perusahaan tempat saya bekerja memberikan gaji yang cukup layak serta mampu memenuhi kebutuhan sehari – hari”, ternyata sebagian besar yaitu 22 responden menyatakan setuju, sebanyak 16 responden menyatakan sangat setuju, dan 2 responden menyatakan kurang setuju.

Pada pernyataan kedua yaitu “Kedisiplinan yang saya lakukan dihargai dalam bentuk insentif”, sebanyak 24 responden setuju, sebanyak 15 responden sangat setuju, dan 1 responden kurang setuju.

Pada pernyataan ketiga yaitu “Tunjangan operasional yang diberikan sesuai dengan tugas karyawan”, sebanyak 22 responden setuju, sebanyak 15 responden sangat setuju dan 3 responden yang menyatakan kurang setuju.

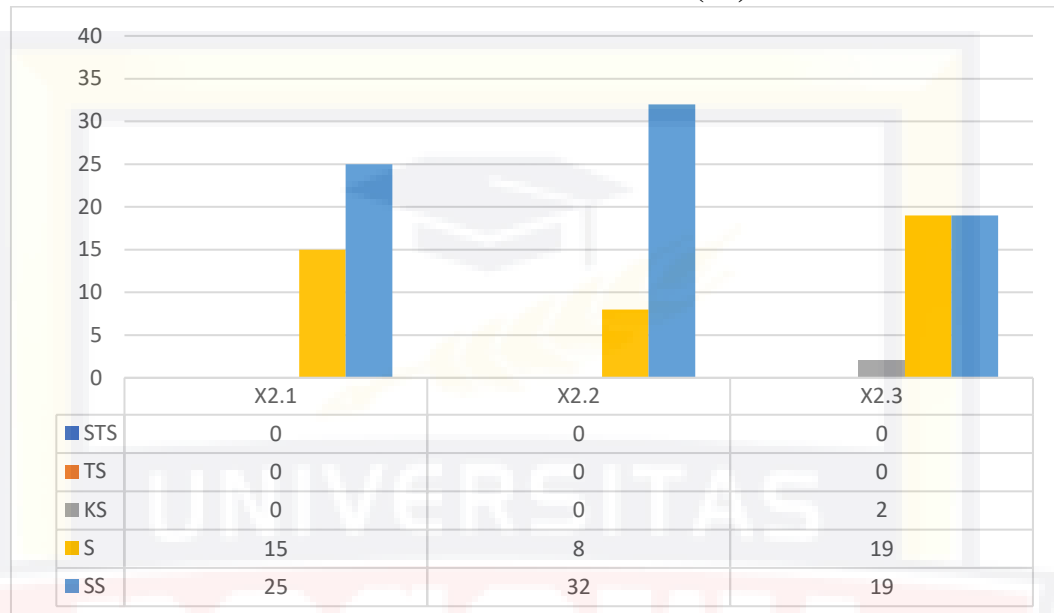
Pada pernyataan keempat yaitu “Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan di perusahaan”, sebanyak 28 responden sangat setuju dan sebanyak 12 responden menyatakan setuju.

Pada pernyataan kelima yaitu “Perusahaan memperhatikan kebutuhan dan fasilitas karyawan”, sebanyak 18 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden juga menyatakan setuju dan sebanyak 4 responden menyatakan kurang setuju.

2. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan pada kuesioner mengenai variabel lingkungan kerja, dapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini:

GAMBAR 4.3
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI
LINGKUNGAN KERJA (X₂)



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.3 di atas dapat diketahui dari 40 responden pada pernyataan pertama mengenai “Lingkungan kerja sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan”, ternyata sebagian besar yaitu 25 responden menyatakan sangat setuju dan sebanyak 15 responden menyatakan setuju.

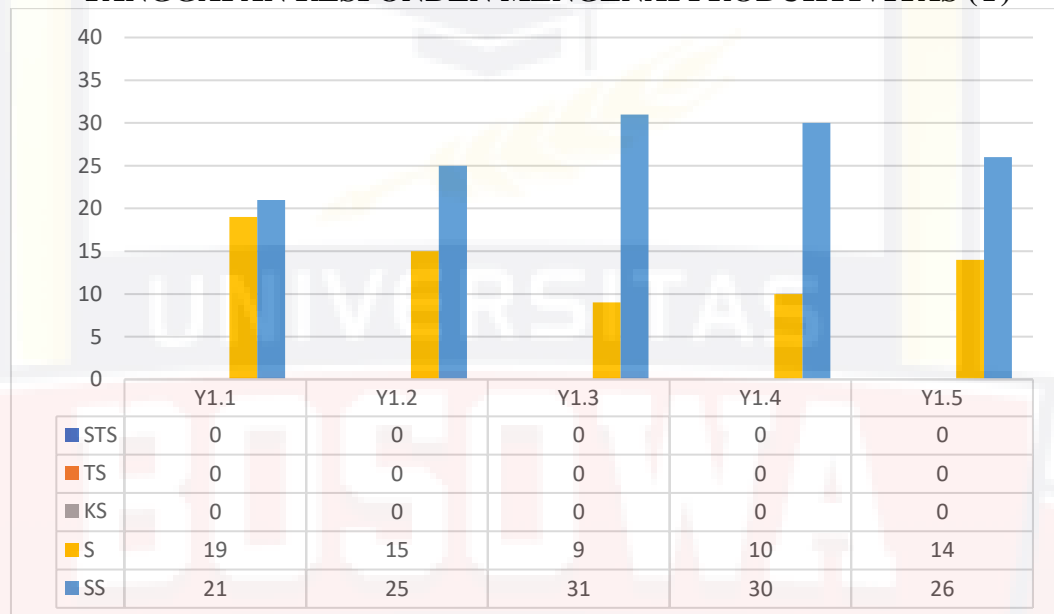
Pada pernyataan kedua yaitu “Saya mempunyai hubungan harmonis dengan karyawan lainnya tanpa melihat status dan jabatannya”, sebanyak 32 responden menyatakan sangat setuju dan 8 responden setuju.

Pada pernyataan ketiganya yaitu “Fasilitas yang tersedia telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan”, sebanyak 19 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 responden juga menyatakan setuju dan ada 2 responden yang menyatakan kurang setuju.

3. Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas

Tanggapan responden terhadap pernyataan pada kuesioner mengenai variabel produktivitas, dapat dilihat pada gambar 4.4 dibawah ini:

GAMBAR 4.4
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI PRODUKTIVITAS (Y)



Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.4 di atas dapat dilihat dari 40 responden pada pernyataan pertama mengenai “Pekerjaan saya telah sesuai dengan target yang ditetapkan”, ternyata sebagian yaitu 21 responden menyatakan sangat setuju dan sebanyak 19 responden menyatakan setuju.

Pada pernyataan kedua yaitu “Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik”, sebanyak 25 responden menyatakan sangat setuju dan 15 responden lainnya setuju.

Pada pernyataan ketiga yaitu “Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan”, sebanyak 31 responden menyatakan sangat setuju dan 9 lainnya menyatakan setuju.

Pada pernyataan keempat yaitu “Dalam menyelesaikan pekerjaan saya lebih mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja”, 30 responden menyatakan sangat setuju dan 10 responden menyatakan setuju.

Pada pernyataan kelima yaitu “Pekerjaan saya meningkatkan keuntungan perusahaan”, sebanyak 26 responden menyatakan sangat setuju dan 14 responden menyatakan setuju.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2004), uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner tersebut valid atau tidak. Uji Validitas akan menguji tiap – tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 13 item pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun perinciannya yaitu 5 item pernyataan untuk variabel kompensasi, 3 item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja dan 5 item pernyataan untuk variabel produktivitas.

Setiap butir pernyataan dapat dianggap valid apabila koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,312. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil pengujian validitas dengan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

TABEL 4.6
HASIL UJI VALIDITAS

No.	Variabel	Indikator	Kisaran <i>Corrected</i>		Ket.
			<i>Item Total</i> <i>Correlation</i>	Standar Nilai	
1	Kompensasi	X1.1	0,703	0,312	Valid
		X1.2	0,631	0,312	Valid
		X1.3	0,737	0,312	Valid
		X1.4	0,771	0,312	Valid
		X1.5	0,821	0,312	Valid
2	Lingkungan Kerja	X2.1	0,604	0,312	Valid
		X2.2	0,723	0,312	Valid
		X2.3	0,799	0,312	Valid
3	Produktivitas	Y1.1	0,724	0,312	Valid
		Y1.2	0,593	0,312	Valid
		Y1.3	0,580	0,312	Valid
		Y1.4	0,698	0,312	Valid
		Y1.5	0,712	0,312	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 yaitu hasil uji validitas dengan menggunakan *corrected item-total correlation* yang diolah dengan program SPSS versi 25, menunjukkan bahwa dari 13 item pernyataan yang telah diuji, semua item pernyataan memiliki nilai korelasi diatas dari 0,312 yang berarti semua item pernyataan dari variable – variabel penelitian ini adalah sah (valid).

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dan menggunakan alat pengukuran yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan asumsi bahwa suatu instrument dianggap reliabel apabila koefisien reliabilitas $> 0,60$ (Sugiyono, 2004).

Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:



TABEL 4.7
HASIL UJI RELIABILITAS

No.	Variabel	Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Batas	Status
1	Kompensasi	X1.1	0,906	0,60	Reliabel
		X1.2	0,909	0,60	Reliabel
		X1.3	0,904	0,60	Reliabel
		X1.4	0,902	0,60	Reliabel
		X1.5	0,900	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	X2.1	0,910	0,60	Reliabel
		X2.2	0,905	0,60	Reliabel
		X2.3	0,901	0,60	Reliabel
3	Produktivitas	Y1.1	0,904	0,60	Reliabel
		Y1.2	0,910	0,60	Reliabel
		Y1.3	0,910	0,60	Reliabel
		Y1.4	0,906	0,60	Reliabel
		Y1.5	0,905	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 yakni hasil uji reliabilitas yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 25 menunjukkan bahwa 13 item pernyataan dalam penelitian ini semuanya dapat dikategorikan reliabel, karena memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60.

4.3.3 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk menunjukkan secara individual seberapa jauh pengaruh satu variabel independent terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai t_{hitung} dan nilai kritis dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan serta tingkat signifikannya ($p-value$) $< 5\%$, maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Begitupun sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan serta tingkat signifikannya ($p-value$) $> 5\%$, maka hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak (Sugiyono, 2016). Sementara nilai t_{tabel} diperoleh dengan rumus:

$$t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$$

Di mana:

$$\alpha = 0,05$$

$$n = \text{Banyaknya sampel (40)}$$

$$k = \text{Banyaknya variabel bebas (independen)}$$

Adapun perhitungannya, $t_{tabel} = 0,05/2; (40-2-1) = 0,025;37$ maka diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,026$. Adapun hasil uji parsial (uji t) dengan menggunakan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

TABEL 4.8
HASIL UJI PARSIAL (Uji t)

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,475	2,290		3,701	,001
1 Kompensasi	,389	,150	,397	2,592	,014
Lingkungan Kerja	,576	,219	,403	2,628	,012

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, yakni hasil uji parsial (uji t), maka untuk lebih jelasnya dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

1) Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,592 > 2,026$) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,014 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama diterima yang berarti ada pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Produktivitas (Y) pada karyawan PT Eastindo Utama Industri.

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pada karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,628 > 2,026$) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,012 < 0,05$), sehingga dapat dsimpulkan bahwa H_2 atau hipotesis kedua diterima yang berarti ada pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas (Y) pada karyawan PT Eastindo Utama Industri.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat secara simultan. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas (Y) sebagai variabel terikatnya. Apabila tingkat signifikansi F hitung $< 0,05$ maka ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Sebaliknya apabila tingkat signifikansi F hitung $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikannya (*p-value*) $< 5\%$. Sementara nilai F_{tabel} diperoleh dengan rumus :

$$F_{tabel} = (k ; n-k)$$

Di mana:

k = jumlah variabel bebas (independen)

n = jumlah responden (sampel penelitian)

Dalam penelitian ini jumlah “ k ” adalah 2 yakni variabel kompensasi (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2). Sementara jumlah “ n ” adalah 40 karyawan (responden). Selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam rumus, maka menghasilkan angka $(2 ; 40-2) = (2 ;$

38), angka ini kemudian dijadikan acuan untuk mencari atau melihat nilai F tabel pada distribusi nilai F tabel statistik. Maka ditemukan nilai F tabel adalah sebesar 3,24. Hasil uji simultan (uji F) dengan menggunakan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

TABEL 4.9
HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	67,311	2	33,656	21,670	,000 ^b
Residual	57,464	37	1,553		
Total	124,775	39			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 yakni hasil uji simultan (uji F) dapat diketahui nilai F hitung 21,670 dengan signifikansi 0,000. Nilai F hitung $21,670 > F$ tabel 3,24 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) secara bersama – sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pada karyawan PT Eastindo Utama Industri Makassar.

4.3.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dimana dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Eastindo Utama Industri.

Adapun hasil uji analisis regresi linear berganda pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

TABEL 4.10
HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,475	2,290		3,701	,001
1 Kompensasi	,389	,150	,397	2,592	,014
Lingkungan Kerja	,576	,219	,403	2,628	,012

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 yaitu hasil uji analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25 maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,475 + 0,389X_1 + 0,576X_2 + e$$

Di mana :

Y = Produktivitas

X₁ = Kompensasi

X₂ = Lingkungan Kerja

e = Error Term (Kesalahan Pengganggu)

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta persamaan di atas adalah 8,475. Angka tersebut menunjukkan produktivitas pada karyawan PT Eastindo Utama Industri, bila kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) diabaikan.
- b. Koefisien variabel X_1 (Kompensasi) diketahui sebesar 0,389 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bila kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas karyawan PT Eastindo Utama Industri.
- c. Koefisien variabel X_2 (Lingkungan Kerja) diperoleh sebesar 0,576 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bila lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas karyawan PT Eastindo Utama Industri.
- d. Variabel X_2 (Lingkungan Kerja) lebih berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Eastindo Utama Industri dibandingkan dengan variabel X_1 (Kompensasi).

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan terhadap analisis ini dilakukan berdasarkan tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Eastindo Utama Industri, maka dari itu, pembahasan merupakan bentuk analisis yang berdasar pada hasil penelitian yang telah disajikan sebelumnya.

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Eastindo Utama Industri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada

PT Eastindo Utama Industri , dibuktikan dengan hasil olah data SPSS diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,592 > 2,026$) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,014 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama diterima yang berarti ada pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Produktivitas (Y) pada karyawan PT Eastindo Utama Industri.

Seorang karyawan yang mendapatkan kompensasi yang menurutnya memuaskan dan mencukupi untuk kehidupannya sehari-hari akan lebih produktif dan bersemangat dalam menjalankan job desknya di perusahaan guna mencapai tujuan dan target perusahaan.

Hasil penelitian sesuai dengan yang dilakukan oleh Sodirin & Aprianis (2020), dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung", di mana di dalamnya dikatakan variabel kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Dengan hasil analisis koefisien beta pada model regresi pada variabel kompensasi sebesar 0,322 dan T hitung besar 2,986 dan T tabel sebesar 1,66.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Eastindo Utama Industri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Eastindo Utama Industri , dibuktikan dengan hasil olah data SPSS

diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,628 > 2,026$) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,012 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 atau hipotesis kedua diterima yang berarti ada pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas (Y) pada karyawan PT Eastindo Utama Industri.

Seorang karyawan yang merasa terpuaskan akan lingkungan kerja yang memadai dan menunjang dalam suatu pekerjaan akan merasa nyaman di lingkup kerjanya, yang dimana akan mempengaruhi produktivitas karyawan menjadi lebih baik lagi guna mencapai tujuan dan target perusahaan.

Hasil penelitian sesuai dengan yang dilakukan oleh Khasanah (2016), dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta (Studi pada Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang)", di mana di dalamnya dikatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan hasil kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar (ΔR^2) 0,180.

c. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Eastindo Utama Industri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Eastindo Utama

Industri , dibuktikan dengan hasil olah data SPSS diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $21,670 > F$ tabel 3,24. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pada karyawan PT Eastindo Utama Industri.

Kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang baik menjadi faktor penunjang karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan (job desk), dan juga kedua faktor tersebut sangat mendukung dalam hal meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Ini sama halnya dengan hasil analisis data yang peneliti dapatkan di tempat penelitian.

Hasil penelitian sesuai dengan yang dilakukan oleh Fiani (2014), dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sumber Jaya Indah Nusa Coy di Rokan Hulu", di mana di dalamnya dikatakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh $F_{hitung} = 36,552$ diterima pada taraf signifikan 5%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Eastindo Utama Industri Makassar”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil uji validitas pada semua variabel dengan menggunakan program SPSS versi 25, menunjukkan bahwa 13 item pernyataan yang telah diuji dapat dikatakan sah (valid).
- Hasil uji reliabilitas pada semua variabel dengan menggunakan program SPSS versi 25, menunjukkan bahwa 13 item pernyataan yang telah diuji dapat dikatakan andal (reliabel).
- H1 atau hipotesis pertama diterima yang berarti kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y) pada PT Eastindo Utama Industri Makassar.
- H2 atau hipotesis kedua diterima yang berarti lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y) pada PT Eastindo Utama Industri Makassar.
- H3 atau hipotesis ketiga diterima yang berarti kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Eastindo Utama Industri Makassar.

- Dari hasil uji analisis regresi linear berganda, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja lebih berpengaruh terhadap produktivitas di bandingkan dengan kompensasi, dibuktikan dari nilai koefisien lingkungan kerja lebih besar daripada nilai koefisien kompensasi.

5.2 Saran

Adapun saran yang diberikan menurut hasil analisis dan kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil analisis dan kesimpulan pada penelitian ini, penulis menyarankan kepada PT Eastindo Utama Industri Makassar agar tetap mempertahankan dan memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan juga terus menjaga kualitas lingkungan kerja, agar dapat menunjang produktivitas kerja karyawan untuk memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada pihak peneliti selanjutnya agar mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel dan indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi - informasi yang lebih baru tentang faktor - faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. (Edisi 1. Cetakan Pertama). Lhokseumawe: Universitas Malikussaleh.
- Anoraga, P. 2004. *Business Management*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2006. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Budianto, A, Aji Tri dan Amelia Katini. 2015. “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta*”. (Vol 3, No 1). Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen. Pamulang: Universitas Pemulang.
- Dewi, Desilia Purnama., & Harjoyo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 1. Cetakan Pertama). Pamulang: Unpam Press.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 1. Cetakan Pertama). Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fiani, Ike Resti. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sumber Jaya Indah Nusa Coy Di Rokan Hulu*. (Vol 1, No. 2). Jurnal Online Mahasaiswa. Riau: Fakultas Ekonomi, Universitas Riau.
- Ghozali, I. 2005. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanaysha, J.2016. *Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment*. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 229, 298-306.
- Handaru, Agung Wahyu., Miftachuljana., & Dewi Susita. 2019. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama)*. (Vol 10, No. 2). Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI). Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Universitas Riau.
- Khasanah, F. N. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap*

Produktivitas Kerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta (Studi pada Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang). Skripsi Manajemen. Yogyakarta: Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Yogyakarta.

- Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Leonu, Paulus., Anhar Yani., Akhmad Abdurrahman. 2017. *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur*. (Vol 1, No. 1). Jurnal Administrasi Dan Manajemen. Banjarmasin: STIA Bina Banua.
- Manik, S. 2016. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank*. (Vol 1, No. 2). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan. Padang: UIN Imam Bonjol Padang.
- Masram, & Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. (Edisi 1. Cetakan Pertama). Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyono, I., & Marnis M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 1. Cetakan Ke-2. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Santika, L. G., Dedi Walujadi., & Akhmad Bakhtiar Amin. 2019. *Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Untuk Kinerja Karyawan*. (Vol 10, Issue 1). Jurnal Manajemen. Bogor: Universitas Ibn Khaldun.
- Schultz, D., Schultz, S E. 2006. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc
- Sedarmayanti, M. P. APU. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sodirin, & Aprianis. 2020. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung*. (Vol 1, No. 1). Jurnal Manajemen dan Bisnis. Bandar Lampung: Fakultas Ekonomi, Universitas Mitra Indonesia.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widyawati, Sapta Rini. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 1. Cetakan Pertama). Bali: CV. Noah Aletheia.

Yuliandari, Ni Kadek., I Wayan Bagia., & I Wayan Suwendra. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana*. (Vol 4, No. 2). Jurnal Manajemen. Singaraja: Universitas Pendidikan Gamesha.



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Eastindo Utama Industri Makassar

Responden yang terhormat,

Penyataan dibawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam penyusunan skripsi pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner berikut sesuai dengan kondisi pekerjaan di Lapangan. Terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN (Mohon Diisi)

Nama : _____

Usia : < 20 Tahun 21 – 30 Tahun
 31 – 40 Tahun 41 – 50 Tahun
 > 50 Tahun

Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan

Status Perkawinan : Kawin Belum Kawin

Pendidikan Terakhir : SMA / SMK D3
 S1 S2

Lama Bekerja : < 1 Tahun 1 – 2 Tahun
 3 – 4 Tahun > 5 Tahun

KETERANGAN

Penyataan yang ada hanya untuk dijawab dengan membubuhkan tanda Checklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Saudara/i dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Adapun makna kodenya adalah:

Sangat Setuju : SS

Setuju : S

Kurang Setuju : KS

Tidak Setuju : TS

Sangat Tidak Setuju : STS

A. KOMPENSASI (X1)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan gaji cukup layak serta mampu memenuhi kebutuhan sehari hari					
2.	Kedisiplinan yang saya lakukan dihargai dalam bentuk insentif					
3.	Tunjangan operasional yang diberikan sesuai dengan tugas karyawan					
4.	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan di perusahaan					
5.	Perusahaan memperhatikan kebutuhan dan fasilitas karyawan					

B. LINGKUNGAN KERJA (X2)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Lingkungan kerja sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
2.	Saya mempunyai hubungan harmonis dengan karyawan lainnya tanpa melihat status dan jabatannya					
3.	Fasilitas yang tersedia telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					

C. PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Pekerjaan saya telah sesuai dengan target yang ditetapkan					
2.	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik					
3.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
4.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya lebih mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja					
5.	Pekerjaan saya meningkatkan keuntungan perusahaan.					

Jawablah pertanyaan – pertanyaan dibawah ini sesuai dengan pendapat Saudara/i:

1. Bagaimana pendapat Anda tentang gaji yang diberikan oleh perusahaan?

.....

2. Bagaimana pendapat Anda tentang lingkungan tempat Anda bekerja?

.....

3. Bagaimana pendapat Anda tentang fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan?

.....

□ **TERIMA KASIH** □

Lampiran 2 : Data Profil Responden

NO	JENIS KELAMIN	USIA	STATUS	PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA
1	1	4	1	1	4
2	2	2	2	1	2
3	2	2	1	1	4
4	2	3	2	3	3
5	2	3	2	3	3
6	2	2	2	3	4
7	2	2	2	3	2
8	2	2	2	1	4
9	2	2	2	3	3
10	2	3	1	3	4
11	2	2	2	1	3
12	1	2	2	1	3
13	1	2	2	1	3
14	1	2	2	1	4
15	1	3	1	1	4
16	1	2	1	1	3
17	1	2	1	1	3
18	1	2	2	1	2
19	1	2	2	1	2
20	1	4	1	3	4
21	1	3	1	3	4
22	1	3	1	1	4
23	1	2	2	1	3
24	1	2	1	1	4
25	1	2	1	3	3
26	1	1	2	1	2
27	1	3	1	1	4
28	1	2	1	1	3
29	1	2	2	1	2
30	1	4	1	1	4
31	1	4	2	3	4
32	1	4	1	1	4
33	1	4	1	1	3
34	1	5	1	1	4
35	1	4	1	1	4
36	1	5	1	1	4
37	1	2	1	1	4

38	1	5	1	1	4
39	1	4	1	2	4
40	1	3	1	1	4



Lampiran 3 : Tabulasi Data

NO	KOMPENSASI					Total	LINGKUNGAN KERJA			Total	PRODUKTIVITAS					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	4	4	4	5	4	21	5	5	5	15	5	4	5	5	4	23
2	4	5	4	5	4	22	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	5	5	22	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	3	19	4	5	4	13	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	5	4	21
7	3	4	3	4	3	17	4	4	3	11	4	4	5	4	4	21
8	4	4	4	5	4	21	5	5	5	15	4	4	4	5	5	22
9	4	4	5	5	4	22	5	5	4	14	4	5	5	5	5	24
10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
11	4	5	4	4	4	21	5	5	4	14	4	5	5	5	5	24
12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	5	5	22	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	5	5	22	5	5	4	14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	5	4	21	4	5	4	13	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25	4	5	5	14	5	4	5	4	5	23
23	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14	5	4	5	5	5	24
24	5	4	5	5	5	24	4	5	5	14	5	4	5	5	4	23
25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	15	5	4	4	5	5	23
26	5	4	5	5	5	24	5	5	5	15	4	5	5	5	5	24
27	5	4	4	5	5	23	5	5	4	14	4	5	5	5	4	23
28	4	4	4	5	5	22	4	5	4	13	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	4	20	5	5	5	15	4	5	5	4	4	22
31	3	4	3	4	4	18	5	5	4	14	4	5	5	4	5	23
32	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	5	4	4	21
33	4	5	5	5	4	23	5	5	4	14	4	5	5	5	5	24
34	4	4	4	4	4	20	5	5	4	14	4	4	4	5	5	22
35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	5	4	21	5	5	4	14	5	5	5	5	5	25
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
38	4	4	3	5	3	19	5	5	4	14	4	5	5	5	4	23
39	4	5	4	5	4	22	4	5	4	13	4	5	5	5	4	23
40	4	3	4	4	3	18	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20
Total	174	174	172	188	174	882	185	192	177	554	181	185	191	190	186	933
Rata - Rata	4.35	4.35	4.3	4.7	4.35	22.1	4.625	4.8	4.425	13.9	4.53	4.63	4.78	4.8	4.65	23.3

Lampiran 4 : Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	Y1.1
X1.1	Pearson Correlation	1	,506**	,786**	,496**	,675**	,203	,306	,674**	,494**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,001	,000	,209	,055	,000	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,506**	1	,538**	,435**	,443**	,221	,332*	,489**	,347*
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,005	,004	,171	,036	,001	,028
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,786**	,538**	1	,509**	,625**	,301	,354*	,632**	,476**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000	,059	,025	,000	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,496**	,435**	,509**	1	,601**	,394*	,627**	,567**	,579**
	Sig. (2-tailed)	,001	,005	,001		,000	,012	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	,675**	,443**	,625**	,601**	1	,336*	,459**	,720**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000		,034	,003	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.1	Pearson Correlation	,203	,221	,301	,394*	,336*	1	,645**	,473**	,194
	Sig. (2-tailed)	,209	,171	,059	,012	,034		,000	,002	,231
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,306	,332*	,354*	,627**	,459**	,645**	1	,575**	,401*
	Sig. (2-tailed)	,055	,036	,025	,000	,003	,000		,000	,010
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	,674**	,489**	,632**	,567**	,720**	,473**	,575**	1	,604**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,002	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.1	Pearson Correlation	,494**	,347*	,476**	,579**	,662**	,194	,401*	,604**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,028	,002	,000	,000	,231	,010	,000	

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.2	Pearson Correlation	,113	,319*	,215	,394*	,336*	,573**	,516**	,209	,297
	Sig. (2-tailed)	,488	,045	,182	,012	,034	,000	,001	,196	,062
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.3	Pearson Correlation	,225	,358*	,170	,431**	,380*	,325*	,479**	,288	,447**
	Sig. (2-tailed)	,163	,023	,295	,005	,016	,041	,002	,071	,004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.4	Pearson Correlation	,353*	,274	,385*	,630**	,486**	,507**	,577**	,418**	,491**
	Sig. (2-tailed)	,025	,087	,014	,000	,001	,001	,000	,007	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.5	Pearson Correlation	,266	,388*	,454**	,435**	,553**	,514**	,550**	,442**	,562**
	Sig. (2-tailed)	,098	,013	,003	,005	,000	,001	,000	,004	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	,703**	,631**	,737**	,771**	,821**	,604**	,723**	,799**	,724**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Correlations

		Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	,113	,225	,353*	,266	,703**
	Sig. (2-tailed)	,488	,163	,025	,098	,000
	N	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,319*	,358*	,274	,388*	,631**
	Sig. (2-tailed)	,045	,023	,087	,013	,000
	N	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,215	,170	,385*	,454**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,182	,295	,014	,003	,000
	N	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,394*	,431**	,630**	,435**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,012	,005	,000	,005	,000
	N	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	,336*	,380*	,486**	,553**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,034	,016	,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40

X2.1	Pearson Correlation	,573**	,325*	,507**	,514**	,604**
	Sig. (2-tailed)	,000	,041	,001	,001	,000
	N	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,516**	,479**	,577**	,550**	,723**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	,209	,288	,418**	,442**	,799**
	Sig. (2-tailed)	,196	,071	,007	,004	,000
	N	40	40	40	40	40
Y1.1	Pearson Correlation	,297	,447**	,491**	,562**	,724**
	Sig. (2-tailed)	,062	,004	,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
Y1.2	Pearson Correlation	1	,696**	,507**	,514**	,593**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,001	,000
	N	40	40	40	40	40
Y1.3	Pearson Correlation	,696**	1	,380*	,358*	,580**
	Sig. (2-tailed)	,000		,016	,023	,000
	N	40	40	40	40	40
Y1.4	Pearson Correlation	,507**	,380*	1	,545**	,698**
	Sig. (2-tailed)	,001	,016		,000	,000
	N	40	40	40	40	40
Y1.5	Pearson Correlation	,514**	,358*	,545**	1	,712**
	Sig. (2-tailed)	,001	,023	,000		,000
	N	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	,593**	,580**	,698**	,712**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5 : Uji Reliabilitas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	54,87	18,676	,632	,906
X1.2	54,87	19,292	,555	,909
X1.3	54,93	18,328	,669	,904
X1.4	54,52	19,025	,726	,902
X1.5	54,87	17,497	,766	,900
X2.1	54,60	19,631	,531	,910
X2.2	54,43	19,584	,678	,905
X2.3	54,80	18,062	,745	,901
Y1.1	54,70	18,985	,667	,904
Y1.2	54,60	19,682	,519	,910
Y1.3	54,45	20,049	,515	,910
Y1.4	54,47	19,487	,646	,906
Y1.5	54,57	19,174	,655	,905

Lampiran 6 : Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,475	2,290		3,701	,001
	Kompensasi	,389	,150	,397	2,592	,014
	Lingkungan Kerja	,576	,219	,403	2,628	,012

a. Dependent Variable: Produktivitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67,311	2	33,656	21,670	,000 ^b
	Residual	57,464	37	1,553		
	Total	124,775	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,539	,515	1,246

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