

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. RAMAJAYA PRAMUKTI PETAPAHAN

Oleh :

RAHMAT HIDAYAT

The purpose of this study was to investigate the effect of compensation and work environment at once / simultaneously on employee productivity at PT. Ramajaya Pramukti Petapahan, then to investigate the effect of compensation on employee productivity at PT. Ramajaya Pramukti Petapahan and to determine the effect of work environment on employee productivity at PT. Ramajaya Pramukti Petapahan.

The population in this study are employees of the production PT. Ramajaya Pramukti Petapahan in 2010 totaled 103 people. The sample amounted to 51 employees. Sampling of this study are based on purposive sampling method, the sampling methods with certain criteria. In this study, the data obtained will be processed by multiple linear regression models (multiple regression). Regression method can be used to show how the independent variables affect the dependent variable.

Results showed compensation and environment jointly influence labor productivity in PT. Ramajaya Pramukti Petapahan. Furthermore, based on the t test affects the productivity of labor compensation in PT. Ramajaya Pramukti Petapahan. Selanjutnya t test based work environment affects productivity at work PT. Ramajaya Pramukti Petapahan. Factor the most dominant influence on the productivity of labor in PT. Ramajaya Pramukti Petapahan is compensated. Compensation and working environment influenced by 56.60% on employee productivity at PT. Ramajaya Pramukti Petapahan.

Keywords: compensation, work environment, and Work Productivity

A. Pendahuluan

Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas diantaranya adalah pendidikan dan latihan keterampilan, gizi/nutrisi, kesehatan, bakat atau bawaan, kemauan, kesempatan kerja, kesempatan manajemen dan kebijakan pemerintah dan motivasi salah satunya dalam bentuk kompensasi. Selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah adanya suatu lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan sehingga karyawan akan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan pada akhirnya tercapai produktivitas kerja karyawan. Suasana kerja dapat mendukung tumbuhnya semangat kerja karyawan dan sangat mempengaruhi pula bagi tercapainya tujuan

organisasi. Suasana kerja yang baik dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi, karena ini merupakan suatu alat yang memberikan pengelompokan kegiatan-kegiatan khusus dan mengelompokkan orang-orang dan menerapkan tujuan manajemen. Dengan penyusunan organisasi yang baik dan pembagian tugas yang jelas dapat menciptakan suasana kerja yang sehat sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan.

PT. Ramajaya Pramukti merupakan anak perusahaan dari PT. SMART Tbk. yang merupakan bagian dari SINAR MAS GROUP (Holding Company) yang bergerak dalam Bidang Agrobisnis khususnya perkebunan kelapa sawit. Saat ini PT. SMART Tbk. Merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit swasta yang terbesar di Indonesia, dengan luas lahan perkebunan kelapa sawit 400.000 Ha, 37 unit Pabrik Kelapa Sawit, 3 Unit Kernel Crushing Plant, 9 unit Building Station dan 2 unit Rifenery yang tersebar di seluruh Indonesia. PT. Ramajaya Pramukti Petapahan mulai dibangun pada tahun 1997 oleh Central Engineering Dept. PT. SMART Corporation Jakarta. Mulai beroperasi bulan Oktober 1998 dengan kapasitas 60 Ton/jam. PT. Ramajaya Pramukti Petapahan terletak di Desa Petapahan, Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar, Riau. Kurang lebih 80 kilometer dari Pekanbaru. PT. Ramajaya Pramukti Petapahan adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan kelapa sawit, sebagai produknya adalah Crude Palm Oil (CPO). Peningkatan produksi dilakukan pada bulan September 1999 yaitu dengan penambahan satu sistem pengolahan Kernel Palm yaitu dengan membangun unit KCP (*Kernel Crushing Plant*), dimana sebagai produknya adalah Palm Kernel Oil (PKO) dan Palm Kernel Meal (PKM). Dalam proses produksi, dapat dilihat jumlah produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan sebagai berikut :

Tabel 1: Produktivitas kerja karyawan Tahun 2006-2011 pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan

Tahun	Jumlah Karyawan/Orang	Realisasi Crude Palm Oil (CPO)/kg	Produktivitas (Kg/Orang)	% Peningkatan/Penurunan
2006	392	113.254.710	288.915	0
2007	355	97.735.540	275.311	(4,71)
2008	340	98.057.750	288.405	4,76
2009	350	86.515.750	247.188	(14,29)
2010	343	95.514.070	278.467	12,65
2011	343	93.365.841	272.203,62	(2,25)

Sumber : PT. Ramajaya Pramukti Petapahan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan dari tahun 2006-2011 cenderung mengalami peningkatan dan penurunan, ini dapat dilihat bahwa jumlah penurunan yang paling tertinggi pada tahun 2009, dimana produktivitas kerja mengalami penurunan sebesar 14.29%, sedangkan peningkatan produktivitas kerja mengalaami peningkatan pada tahun 2010 sebesar 12.65%. Dengan penurunan produktivitas kerja karyawan, tentu akan berdampak pada jumlah produksi perusahaan.

Kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk bentuk finansial saja. Bentuk finansial langsung berupa upah,gaji, komisi, dan bonus. Sementara yang tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pelatihan, dan sebagainya. Selain itu bentuk bukan finansial berupa unsur-unsur jenis pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Keterkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada tidak saja mengekspresikan diri mereka dalam bentuk protes keras dan mogok kerja, tetapi juga sangat mungkin meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh, Produktivitas kerja karyawan cenderung berfluktuasi padahal perusahaan berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang nilainya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2 : Jumlah kompensasi Tahun 2006 – 2010 pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan (Dalam Ribuan/000 Rupiah)

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	tunjangan bulanan (000)	Lembur (000)	THR (000)	Bonus	Jumlah (000)	Jumlah/Orang (000)	% Kenaikan (Penurunan)
2006	392	1.646.400.	1.011.360	284.200	127.400	3.069.360	7.830	0
2007	355	1.597.500	1.171.500	266.250	124.250	3.159.500	8.900	2,94
2008	340	1.672.800	856.800	263.500	129.200	2.922.300	8.595	(7,51)
2009	350	1.785.000	966.000	288.750	147.000	3.186.750	9.105	9,05
2010	343	1.811.040	905.520	293.265	145.775	3.155.600	9.200	(0,98)

Sumber : PT. Ramajaya Pramukti Petapahan

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk uang cenderung meningkat dalam kurun waktu 5 tahun begitu juga dengan jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap seluruh karyawannya perbulan. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pemberian gaji bagi karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan dibawah UMP Kabupaten Kampar. Tahun 2010, UMP Kabupaten Kampar adalah Rp. 1.122.000 sementara jika dirata-ratakan dari total seluruh karyawan maka gaji rata-rata karyawan adalah Rp. 766.000/orang.

Untuk mencapai performa produktivitas kerja karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman dalam melaksanakan tugas bagi karyawannya maka ada sejumlah faktor yang mempengaruhi seperti: faktor desain layout perkebunan kelapa sawit, desain proses, pemilihan jenis dan jumlah mesin/peralatan, kondisi operasional mesin, serta pemeliharaan mesin dan peralatan. Keseluruhan faktor ini pada perencanaan awal pembangunan perkebunan kelapa sawit PT. Ramajaya Pramukti Petapahan juga akan mempengaruhi besar biaya investasi untuk pembangunan suatu perkebunan kelapa sawit.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. RAMAJAYA PRAMUKTI PETAPAHAN.”**

A.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara serentak/simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan.
2. Faktor manakah yang paling kuat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan.

A.2 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara serentak/simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan
- b. Untuk mengetahui faktor manakah yang paling kuat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan..

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menambah wawasan penulis dalam masalah lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam hal peningkatan produktivitas kerja karyawan.
- c. Sebagai bahan informasi bagi para peneliti selanjutnya.

B. TELAAH PUSTAKA

a. Pengertian Produktivitas

Kata-kata produktivitas memang telah mengena di Indonesia dalam beberapa tahun belakangan ini, walaupun kegiatan untuk meningkatkan produktivitas baik tenaga kerja, modal, tanah maupun sumber-sumber alam lainnya yang tersebar luas ditanah air kita telah berlangsung lama.

Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). (Sedarmayanti, 2001:56).

Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental periodik yang memandang hari depan secara optimis dan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. (Sinungan, 2003:12).

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Menurut Sutrisno (2010:211), produktivitas merupakan hal yang penting bagi para karyawan, untuk mengukur produktivitas diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

- a. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban kepada mereka.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- c. Semangat kerja. Ini merupakan usaha lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan ini dapat dilakukan dengan melibatakn tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangan, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- e. Mutu. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- f. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

b. Kompensasi

Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tantangan dari kompensasi internasional. Kompensasi atau biasa dikenal dengan imbalan atau upah dapat didefinisikan sebagai berikut :

Dessler (2005:349) menyebutkan bahwa kompensasi adalah semua unsure bayaran yang diterima oleh seseorang, termasuk tunjangan, gaji pokok, bonus dan ganjaran atau tunjangan lainnya.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Keith Davis dan Werther W.B, 2001:51).

Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan. (Gary Dessler, 2001:85)

Dan menurut Hasibuan (2003:143) mengatakan kompensasi adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain.

Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak" (Heidjrahman dan Husnan, 2003:128).

Menurut Isyandi (Isyandi, 2003 : 23) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1. Material
 - a. Gaji
 - b. Komisi
 - c. Insentif
 - d. Tunjangan Hari Raya
 - e. Tunjangan Kesehatan
2. Non Material
 - a. Promosi
 - b. Jaminan hari tua
 - c. Asuransi

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan mengakibatkan naiknya produktivitas kerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan di mana para karyawan merasa nyaman dan aman akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, model kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2009)

Menurut Tohardi (2002:137) factor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- a. Ruangan
- b. Penerangan
- c. Bunyi Ribut

- d. Keadaan Udara
- e. Bau-bauan
- f. Warna

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, model kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Factor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Fisik
 - Keadaan Bangunan
 - Fasilitas
 - Letak Gedung
2. Non Fisik
 - Perasaan Aman
 - Loyalitas
 - Perasaan Puas

d. Tinjauan Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Hasil Penelitian
1	Tsany, Fakhruddin (2007)	<i>Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas (Studi Kasus pada PT Wirako Aspas Ditex, Jakarta).</i>	Dari hasil analisis data kuantitatif dan kualitatif disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas dan pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas.
2	Amirullah, Benny Husein (2008)	<i>Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pada CV. Aneka Ilmu Semarang. Universitas Diponegoro.</i>	Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3	Kartika Sari, Anita (2007)	<i>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada</i>	<i>Dari hasil penelitian ini diketahui ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan</i>

		<i>Karyawan Bagian General Repair di PT. Nasmoco Kaligawe Semarang</i>	<i>baik secara langsung maupun tidak langsung.</i>
4	<u>Nasution, Saiful Ansori.</u> 2011,	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I Medan.	Produktivitas kerja yang dimaksud produk dari adanya lingkungan kerja. Tinggi rendahnya produktivitas masing-masing bagian dalam struktur organisasi PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I Medan, sangat dipengaruhi oleh kesempurnaan tata ruang kantor dan suasana yang kondusif untuk menambah semangat dan gairah karyawan. Disamping itu orang yang ditempatkan pada masing-masing bagian kerja haruslah orang yang mampu serta memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki.

e. Hipotesis

Dari latar belakang masalah dan kajian teoritis yang ada maka untuk mempermudah penganalisaan maka penulis merumuskan hipotesis yaitu:

1. Diduga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan.
1. Diduga faktor kompensasi berpengaruh paling kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan.

f. Variabel-variabel Penelitian

1. Kompensasi (X1)
2. Lingkungan kerja (X2)
3. Produktivitas kerja karyawan (Y)

D. METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Guna penyelesaian penelitian ini terutama untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yang akurat langsung ke lokasi penelitian yaitu pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan terletak di Desa

Petapahan, Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar, Riau. Kurang lebih 80 kilometer dari Pekanbaru.

B. Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data primer, yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan, seperti kebijaksanaan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Data skunder yaitu data yang penulis peroleh dari perusahaan dalam bentuk jadi seperti jumlah karyawan, tingkat pendidikan, tingkat perkembangan produktivitas, sejarah perusahaan, struktur organisasi dan tugas pokoknya.

C. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan bagian produksi PT. Ramajaya Pramukti Petapahan tahun 2010 berjumlah 103 orang. Berikut ini rincian sampel yang akan diambil:

Tabel 3.1
Jumlah Sampel Penelitian

Bagian	Jumlah Karyawan)	Sampel
Bagian Produksi :		
1. Bagian Pengolahan	45	22
2. Bagian Teknik	13	6
3. Bagian Gudang	11	5
4. Bagian Sortasi	17	8
5. Bagian Timbangan	9	4
6. Bagian Laboratorium	8	4
	103	51

Sumber : Hasil Penelitian

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive sampling* Menurut Arikunto (2002 : 127) dikatakan bahwa teknik Purposive sampling adalah penentuan sampel dalam pengambilan subjek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu, misalnya alasan keterbatasan waktu, tenaga dan dana sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar. Walaupun cara seperti ini diperbolehkan, yaitu peneliti bisa menentukan sampel didasarkan atas tujuan tertentu, tetapi dengansyarat-syarat yang harus dipenuhi : 1) Pengambilan sampel harus didasarkan atas ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang merupakan ciri pokok populasi, 2)Subjek yang diambil sebagai sampel benar-benar merupakan subjek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi, 3)

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Ramajaya Pramukti Petapahan tahun 2010 berjumlah 103 orang. Dan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil digunakan pengambilan sampel dengan menggunakan metode Slovin (Marzuki, 2003:14), yaitu :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Dimana :

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi, tahun 2010
- d = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sample yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, diambil contoh 10%.

Jadi, sampelnya adalah $\frac{103}{(103 \cdot (0,10^2)) + 1} = 50,73 = 51$ orang

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Interview yaitu dengan melakukan wawancara dengan kepala dan karyawan PT. Ramajaya Pramukti Petapahan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.
2. Questioner yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan khususnya kepada karyawan.

E. Analisa Data

Untuk penniselitan ini, penulis akan menggunakan teknik analisis data secara statistik dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 (*Statistic Package For Social Science*) yaitu regresi berganda untuk melihat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan.

Secara garis besar, metode statistik yang digunakan yaitu berupa analisis regresi. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Program For Social Science*) versi 18.00. Urutan pengujiannya:

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil regresi berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen bisa dijelaskan oleh variable bebasnya (Santoso, 2004:167). Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda maka masing-masing variabel yaitu kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan yang dinyatakan dengan R^2 untuk mengetahui koefisien determinasi atau seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan untuk mengetahui koefisien determinasi parsial variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan r^2 .

Besarnya koefisien determinasi ini adalah 0 sampai dengan 1. Besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin kecil pula pengaruh semua variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependennya (produktivitas kerja karyawan), sebaliknya semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel dependen (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel independennya (produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan). Angka R^2 ini di dapat dari pengolahan melalui program SPSS yang bisa dilihat dari table model *summary* kolom *R square*.

2. Uji-F /Uji Serentak/Uji Simultan

Pengujian ini untuk mengetahui apakah independent variable secara serentak berpengaruh terhadap dependent variable Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan. Sebelum melakukan pengujian, perlu dirumuskan formulasi Hipotesis sebagai berikut :

Ho : Variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan.

Hi : Variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan.

Ho dapat diterima apabila F-hitung kecil atau sama dengan F-tabel dan H4 diterima apabila F-hitung lebih besar daripada F-tabel.

3. Uji-t (korelasi parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lainnya bersifat tetap atau konstan. Nilai t yang diperoleh dari hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai yang terdapat pada tabel distribusi dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Kriteria untuk uji t ini adalah :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P \text{ value} < \alpha$; maka H_0 ditolak

Hipotesis yang diajukan :

H1: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan

E. Hasil Penelitian

Sehubungan dengan masalah yang telah dikemukakan, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan metode analisis kuantitatif. Dalam melakukan analisis terhadap data yang dikumpulkan dari hasil penyebaran kuesioner, penulis menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas atau lebih dengan variabel terikat.

Hubungan antara variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja dengan variabel terikat produktivitas kerja) ditunjukkan dengan persamaan. (Husnan : 2002)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y	=	Produktivitas Kerja
X1	=	Kompensasi
X2	=	Lingkungan kerja
a	=	Konstanta
e	=	Error atau Variabel Pengganggu

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan tingkat produktivitas kerja sebagai variabel dependen dan pengalaman kerja dan keahlian kerja dengan variabel terikat produktivitas kerja sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel berikut ini:

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi.

Tabel 5.7 : Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel Independen	Produktivitas Kerja		
	Beta	T	Sig
Konstanta	6.348		
Kompensasi	.465	5.334	.000
Lingkungan Kerja	.179	2.547	.014

R square	0,566	
R	0,752	
F Hitung	31.273	
F Sign	0,000	

Sumber: Data olahan

Berdasarkan tabel di sebelah, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 6.348 + 0.465X_1 + 0.179 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari β_1 , dan β_2 bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya.

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression*) berdasarkan uji signifikansi simultan (F hitung), uji koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi parameter individual (t hitung) Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 17.0.

1. Uji Simultan (Uji F)

Analisa uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan hipotesis dua sisi (2 tail). Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p\ value > \alpha$ dikatakan tidak signifikan. Dan sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\ value < \alpha$, dikatakan signifikan. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh $F_{test} 31.273 > F_{tabel} 3,23$ dan $P\ Value$ sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen. Artinya kompensasi dan lingkungan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan.

2. Uji Parsial (Uji t)

Setelah diketahui adanya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, selanjutnya perlu diketahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t statistik. Pengujian dilakukan dengan dua arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = $n-k$.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Hasil penelitian dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Untuk menguji signifikansi dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dan

jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. besarnya t_{hitung} dapat dilihat dari tabel 2.2864, dari tabel diatas, diperoleh hasil pengujian parsial variabel bebas sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi dengan nilai t hitung sebesar 5.334 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.2864. dan P_{Value} sebesar $0,000 < 0,05$.), dengan demikian variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan
2. Variabel lingkungan kerja dengan nilai t hitung sebesar 2.547 dengan tingkat signifikan sebesar 0,014 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.2864. dan P_{Value} sebesar $0,014 < 0,05$.) dengan demikian variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.566. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memberikan sumbangan sebesar 56.60% terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan..

F. Kesimpulan dan Saran

F.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diperoleh, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan, diantaranya :

Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian kompensasi dan lingkungan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan.
2. Selanjutnya berdasarkan uji t kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan.
3. Selanjutnya berdasarkan uji t lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan.
4. Factor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan adalah kompensasi. Kompensasi dan lingkungan kerja secara memberikan pengaruh sebesar 56.60% terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan.

F.2 Saran

1. Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja jadi diharapkan pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan agar memperhatikan serta meningkatkan lagi kompensasi.
2. Lingkungan kerja bias mempengaruhi produktivitas kerja agar produktivitas kerja karyawan bias maksimal, diharapkan kepada perusahaan agar memperhatikan lingkungan disekitar tempat kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan faktor-faktor lain yang menganalisa produktivitas kerja pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan ukuran sampel yang lebih besar dari penelitian sekarang untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, PT. Prehalindo, Jakarta.
- _____, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 4, PT. Prehalindo, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi I BPFE, Yogyakarta.
- _____, 2002. *Dasar-dasar Manajemen*, Edisi I BPFE, Yogyakarta.
- _____, 2003. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi II BPFE, Yogyakarta.
- Heidjarachman Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2001, *Manajemen Personalialia*, edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.
- _____, 2003, *Manajemen Personalialia*, edisi kelima, BPFE, Yogyakarta.
- Indra Setiawan, 2009, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT Mitra Suksesengineering di Pasuruan*
- Isyandi, B. 2005. *Manajemen Sumber Daya Mananusi dalam Perspektif Global*. UNRI Press, Pekanbaru
- Kusriyanto, Bambang, 2001, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.
- Lutfiyah Rakhmawati, 2006, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur (TSPM) – Purwosari Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Marzuki, 2003, *Metodologi Riset*, Penerbit BPFE Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta,
- Moekijat, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Pionir, Bandung.
- Nitisemito, Alex S., 2006, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nur Fitriyaningsih Ubungan, *Antara Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2008.
- Pamudji, S., 2004, *Kepemimpinan Pemerintah di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.

- Riyanto, A., 2001, *Sistem Manajemen Kerja*, Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2003, *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2005, *Dimensi-dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Tulus, Muhammad Agus, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- _____, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.