PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT SELIU MULTI PERSADA KARIMUN

SKRIPSI

Oleh:
Agnesia Nanda
180910015

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT SELIU MULTI PERSADA KARIMUN

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Agnesia Nanda
180910015

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama	: Agnesia Nanda
NPM	: 180910015
Falkutas	: Ilmu Sosial Dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa **"Skripsi"** yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT SELIU MULTI PERSADA KARIMUN

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 22 Juli 2022

Agnesia Nanda

180910015

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT SELIU MULTI PERSADA KARIMUN

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

guna memperoleh gelar Sarjana

Oleh

Agnesia Nanda
180910015

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal

Seperti tertera di bawah ini

Batam, 23 Juli 2022

Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.
Pembimbing

UPB

Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Tenaga kerja yang disiplin dan unggul merupakan kunci dari kesuksesan dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, dikarenakan perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang dapat membuat produktivitas menjadi lebih berkualitas dan lebih baik. Penelitian yang dilakukan ini ditujukan dalam memahami pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun. Riset ini memiliki jumlah populasi sebanyak 103 yaitu karyawan pada PT Seliu Multi Persada karimun. Kemudian riset ini memiliki sampel berjumlah 103 karyawan. Sampel yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh. Penggunaan teknik analisis dalam riset ini yakni regresi linier berganda. Data dikumpulkan dengan cara dilakukannya penyebaran kuesioner yang memiliki 26 pertanyaan kepada sampel melalui *google form*. Penggunaan metode dalam analisis data yakni dengan analisis deskriptif dengan digunakan aplikasi SPSS versi 25. Riset ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif. Riset ini memperoleh hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial pada produktivitas karyawan PT Seliu Multi Persada Karimun dengan nilai t hitung 4.124 > t tabel 1.983, serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial pada produktivitas karyawan PT Seliu Multi Persada Karimun dengan nilai t hitung 3.782 > t tabel 1.983. Hasil dari riset ini juga memperlihatkan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan pada produktivitas karyawan PT Seliu Multi Persada Karimun dengan nilai f hitung 76.904 > f tabel 3.09.

Kata Kunci: Kompensasi; Lingkungan Kerja; Produktivitas Karyawan; Produktivitas Kerja; Upah Kerja

ABSTRACT

Disciplined and superior workforce is the key to success in improving company performance. Human resources are the most important element, because companies need workers who can make productivity higher and better. This research is aimed at understanding the effect of compensation and work environment on employee productivity at PT Seliu Multi Persada Karimun. This research has a total population of 103, namely employees at PT Seliu Multi Persada Karimun. Then this research has a sample of 103 employees. Samples were taken using the saturated sample technique. The analysis technique used in this research is multiple linear regression. Data was collected by distributing questionnaires that had 26 questions to the sample via google form. The method used in data analysis is descriptive analysis using the SPSS version 25 application. This research is included in quantitative research. This research shows that compensation has a positive and partially significant effect on employee productivity at PT Seliu Multi Persada Karimun with a t value of 4.124 > t table 1,983, and the work environment has a positive and partially significant effect on employee productivity at PT Seliu Multi Persada Karimun with a t value of 3782 > t table 1983. The results of this research also show that compensation and work environment have a positive and significant effect simultaneously on the productivity of PT Seliu Multi Persada Karimun employees with an f arithmetic value of 76.904 > f table 3.09.

Keywords: *Compensation; Work environment; Employee Productivity; Work productivity; Wages*

KATA PENGANTAR

Segala hormat, kemualiaan dan pujian bagi Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
4. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang sudah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan serta bimbingan kepada penulis
6. Ibu Triana Ananda Rustam, S.E., M.M. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
7. Orang tua dan segenap keluarga tercinta yang selalu mendorong, mengingatkan, dan mendukung penulis dalam menyelesaikan studi
8. Teman seperjuangan terutama Veerou Mandarini, Hasanuddin, Yoga Syahputra, Alvriza Daria Gandhi, dan Nofan Rizaldo yang telah memberikan dukungan dan masukan selama masa penyusunan dan perkuliahan
9. Partner yang terspesial Michael, S.M.
10. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan masukan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini
11. Pihak PT Seliu Multi Persada Karimun
12. Para responden yang berpartisipasi dan dukungannya

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik Nya, Amin.

Batam, 22 Juli 2022

Agnesia Nanda
180910015

UPB

Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
ABSTRAK v
ABSTRACT vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR RUMUS xiv
BAB I PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Identifikasi Masalah 11
1.3. Batasan Masalah 11
1.4. Rumusan Masalah 12
1.5. Tujuan Penelitian 12
1.6. Manfaat Penelitian 13
1.6.1. Manfaat Teoritis 13
1.6.2. Manfaat Praktis 13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1. Kajian Teori 15
2.1.1. Kompensasi 15
2.1.1.1. Pengertian Kompensasi 15
2.1.1.2. Jenis-jenis Kompensasi 16
2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi 17
2.1.1.4. Indikator-indikator Kompensasi 18
2.1.2. Lingkungan Kerja 19
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja 19
2.1.2.2. Jenis Lingkungan Kerja 20
2.1.2.3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja 21
2.1.2.4. Indikator-indikator Lingkungan Kerja 22
2.1.3. Produktivitas Kerja 23
2.1.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja 23
2.1.3.2. Pengukuran Produktivitas Kerja 25
2.1.3.3. Faktor-faktor Produktivitas Kerja 26

2.2. Penelitian Terdahulu 26
2.3. Kerangka Berpikir 31
2.3.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan 32
2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan 32
2.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan 33
2.4. Hipotesis 34
BAB III METODE PENELITIAN
3.1. Jenis Penelitian 35
3.2. Sifat Penelitian 35
3.3. Lokasi dan Periode Penelitian 36
3.3.1. Lokasi Penelitian 36
3.3.2. Periode Penelitian 36
3.4. Populasi dan Sampel 37
3.4.1. Populasi 37
3.4.2. Sampel 37
3.5. Sumber Data 37
3.6. Metode Pengumpulan Data 38
3.6.1. Teknik Pengumpulan Data 38
3.6.2. Alat Pengumpulan Data 39
3.7. Defenisi Operasional Variabel Penelitian 40
3.7.1. Variabel Independen 40
3.7.1.1. Kompensasi (X_1) 40
3.7.1.2. Lingkungan Kerja (X_2) 41
3.7.2. Variabel Terikat (Dependent Variable) 42
3.7.2.1. Produktivitas Karyawan (Y) 42
3.8. Metode Analisis Data 43
3.8.1. Analisis Deskriptif 44
3.8.2. Uji Kualitas Data 44
3.8.2.1. Uji Validitas 44
3.8.2.2. Uji Reliabilitas 46
3.8.3. Uji Asumsi Klasik 46
3.8.3.1. Uji Normalitas 46
3.8.3.2. Uji Multikolinearitas 46
3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas 47

3.8.4. Uji Pengaruh 47
3.8.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda 47
3.8.4.2. Analisis Koefisien Determinasi 48
3.9. Uji Hipotesis 49
3.9.1. Uji T 49
3.9.2. Uji F 50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian 52
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden 52
4.2.1. Profil Responden 52
4.2.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 53
4.2.1.2. Profil Responden Berdasarkan Usia 54
4.2.1.3. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja 54
4.3. Deskripsi Jawaban Responden 55
4.3.1. Variabel Kompensasi 55
4.3.2. Variabel Lingkungan Kerja 56
4.3.3. Variabel Produktivitas Karyawan 58
4.4. Analisis Data 59
4.4.1. Hasil Uji Validitas 59
4.4.2. Hasil Uji Reliabilitas 62
4.4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik 63
4.4.3.1. Hasil Uji Normalitas 63
4.4.3.2. Hasil Uji Multikolinearitas 65
4.4.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas 66
4.4.4. Hasil Uji Pengaruh 68
4.4.4.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 68
4.4.4.2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2 69
4.5. Hasil Uji Hipotesis 70
4.5.1. Hasil Uji Parsial (Uji T) 70
4.5.2. Hasil Uji F (Anova) 71
4.6. Pembahasan 71
4.7. Implikasi Hasil Penelitian 75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN
5.1. Simpulan 77
5.2. Saran 77

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
Lampiran 1. Pendukung Penelitian
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir 32
Gambar 4.1. Histogram 63
Gambar 4.2. Grafik Normal P-Plot.....64
Gambar 4.3. Diagram Scatterplot.....67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Pemberian Kompensasi Terhadap Karyawan 5
Tabel 1.2. Jabatan Karyawan Perusahaan 7
Tabel 1.3. Lingkungan Kerja PT Seliu Multi Persada Karimun 9
Tabel 1.4. Data Orderan PT Seliu Multi Persada Karimun.....10
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....29
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian.....36
Tabel 3.2. Definisi Operasional.....43
Tabel 4.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 53
Tabel 4.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....54
Tabel 4.3. Deskripsi Responden Lama Bekerja 54
Tabel 4.4. Deskripsi Responden Kompensasi 55
Tabel 4.5. Deskripsi Responden Lingkungan Kerja.....57
Tabel 4.6. Deskripsi Variabel Produktivitas Karyawan 58
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_1) 60
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2).....61
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y).....62
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel 63
Tabel 4.11. Hasil Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S).....65
Tabel 4.12. Uji Multikolinearitas (Uji VIF) 66
Tabel 4.13. Uji Glejser 67
Tabel 4.14. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 68
Tabel 4.15. Hasil Uji Koefisien Determinasi R2.....69
Tabel 4.16. Hasil Uji Parsial (Uji-T).....70
Tabel 4.17. Hasil Uji Serempak (Uji F) 71

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1. Regresi Linear Berganda.....48
Rumus 3.2. Uji T 50
Rumus 3.3. Uji F 50

UPB

Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Saat zaman globalisasi ini, banyak perusahaan telah mengalami perkembangan sehingga membuat persaingan antar perusahaan menjadi semakin erat. Tujuan perusahaan melakukan persaingan yaitu supaya usaha mereka mampu mendapatkan keuntungan yang melimpah. Dengan begitu perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan diwajibkan untuk berinovasi untuk memenangkan persaingan dalam bisnis. Dan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling utama dalam mencapai visi ataupun misi dari perusahaan.

Dalam mempersiapkan faktor sumber daya manusia tersebut, perusahaan membutuhkan seseorang untuk mengelola dan mengatur sumber daya tersebut dalam memperoleh tujuan dari perusahaan. Pernyataan ini serupa dengan (Siagian, 2018) yang mengatakan sumber daya manusia merupakan faktor yang berfungsi dalam mengatur dan mengendalikan sumber daya manusia lainnya sehingga seberapa baiknya kinerja dari perusahaan tergantung dari manusianya.

Memiliki tenaga kerja yang disiplin dan unggul merupakan kunci dari kesuksesan dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan. Dan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, dikarenakan perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang dapat membuat produktivitas menjadi lebih berkualitas dan lebih baik.

Dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia termasuk suatu rencana, pengorganisasian, pengawasan dan pelaksanaakn pada pengembangan, pengintegrasian, pemberian balas jasa, pengadaan, pemeliharaan dan pemisahan karyawan dalam memperoleh sasaran perusahaan. Sesuai dari pendapat (A. Nur Ainal Karima et al., 2018), dikatakan manajemen sumber daya manusia secara langsung melibatkan semua praktik manajemen dan keputusan yang mempengaruhi pada orang-orang yang bekerja pada perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan sering dikatakan sebagai karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan dengan memperlihatkan hasil pekerjaannya dengan baik. Tingkat efisiensi dalam mengukur sumber daya yang tersedia dan tingkat efektivitas dalam mengukur hasil mutu pelayanan menjadi kewajiban dari setiap perusahaan. Oleh sebab itu didalam menghasilkan produktivitas kerja sangat diperlukan adanya efektivitas dan efisiensi bekerja.

Adapun berbagai pengarahan dan motivasi yang perusahaan berikan kepada karyawan supaya tujuan perusahaan dapat tercapai. Akan tetapi, dari pemberian tersebut belum tentu dapat menjamin karyawan dapat bekerja sesuai dengan target yang perusahaan inginkan. Faktanya masih banyak ditemukan karyawan yang tidak memberikan output yang perusahaan inginkan. Dikarenakan masih banyak karyawan tidak memberikan pelayanan yang baik sesuai dengan pelatihan yang sudah perusahaan berikan. Dan juga ditemukan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja, seperti menghindar saat terjadinya masalah, sehingga membuat kinerja menjadi kurang optimal. Oleh sebab itu produktivitas dari karyawan sangat berpengaruh pada laba perusahaan.

Adapun hal yang dapat meningkatkan produktivitas pada karyawan yaitu salah satunya dengan pemberian kompensasi. Setiap perusahaan juga mengharapkan produktivitas pada karyawan dapat selalu ditingkatkan supaya tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Selain itu karyawan juga mengharapkan pemberian kompensasi sesuai dengan keahlian dari karyawan itu sendiri. Dengan diberikan kompensasi yang sesuai dengan keahliannya, dengan begitu dapat meningkatkan motivasi bekerja pada karyawan itu. Begitu juga dengan sebaliknya, ketika karyawan menerima kompensasi yang tidak sesuai dengan keahliannya, maka dapat berakibatkan motivasi dari karyawan tersebut menjadi menurun.

Dampak kompensasi pada produktivitas karyawan yang ditimbukan sangat terlihat nyata di berbagai perusahaan. Dan dengan pemberian kompensasi yang baik juga akan membuat karyawan menjadi lebih puas dan karyawan tersebut akan lebih meningkatkan kinerjanya. Kemudian dengan pemberian kompensasi yang memadai juga dapat meningkatkan motivasi dari karyawan itu, karyawan yang termotivasi akan berusaha menyelesaikan permasalahan yang sedang terjadi. Pemberian kompensasi dapat berupa secara *non financial* dan *financial*. Kompensasi yang berupa *non financial* seperti pemberian pujian, dan kompensasi yang berupa *financial* bisa berupa uang makan, uang transportasi, gaji. Permasalahan kinerja karyawan akan timbul dikarenakan pemberian kompensasi yang kurang mencukupi kebutuhan dari karyawan itu sendiri (Siagian & Defrianti, 2020).

Kompensasi termasuk suatu hal yang sangat penting bagi karyawan. Dan

kompensasi yang perusahaan berikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan. Akan tetapi, masih banyak ditemukan banyak perusahaan tidak memberikan kompensasi dengan merata seperti kurangnya pemberian penghargaan atas kinerja dari karyawan tersebut.

Akan tetapi, dalam produktivitas bekerja pada karyawan tidak hanya disebebkan oleh kompensasi saja, melainkan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhinya, yang mana perusahaan juga melakukan pertimbangan pada saat ingin meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan. Kesehatan dari seseorang dapat terlihat dari bagaimana kondisi lingkungan tempat bekerjanya, apakah lingkungan bekerjanya cukup bersih supaya virus penyakit dapat dihindari. Dengan begitu dapat dikatakan kesehatan dari karyawan bisa dilihat dari lingkungan tempat bekerja karyawan. Supaya karyawan memiliki kesehatan yang baik, perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan tempat kerja terlebih dahulu. Keadaan lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika karyawan dapat melakukan pekerjannya dengan aman dan nyaman (June & Siagian, 2020).

Lingkungan kerja memiliki dampak bagi produktivitas kerja dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik dapat memacu karyawan untuk bekerja secara produktif, dan juga sebaliknya. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Putra & Sriathi, 2018) diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja. Hal ini memberi makna bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menyebabkan peningkatan produktivitas kerja para pegawai.

Jika produktivitas karyawannya tinggi, dengan begitu target yang dicapai

juga akan tinggi. Faktanya, masih banyak ditemukan karyawan yang tidak memenuhi target sesuai dengan perusahaan tentukan, seperti kurangnya rasa peduli pada target, kurangnya rasa tanggung jawab, kurangnya kerja sama dan kemampuan dalam menghadapi masalah masih terlihat kurang.

PT Seliu Multi Persada Karimun termasuk sebuah perusahaan yang berada dibidang Jasa Perbaikan, Pemeliharaan dan Pabrikasi Mesin dan peralatan industry, mekanikal, untuk perusahaan-perusahaan di Power Plant, Marine, Oil & Gas dan industry lainnya, khususnya pekerjaan Rekondisi dan Service Overhaul.

Perusahaan ini berdiri pada tahun 2016 dan PT Seliu Muliti Persada Karimun sudah memberikan banyak kontribusi untuk kepuasan konsumen. Dengan berorientasi kepada hasil akhir (output) pekerjaan yang bermutu, berkualitas, serta harga yang bersaing, dan ketepatan waktu pada pengiriman barang. Dengan adanya dukungan sumber daya manusia yang professional dan masing-masing perusahaan sangat berkomitmen dalam pengembangan bidang sumber daya manusianya.

Tabel 1.1. Data Pemberian Kompensasi Terhadap Karyawan

Kompensasi	Ketentuan	Gaji Pokok	% Bonus	Bonus
Bonus Tahunan	> 3 Bulan Masa Kerja	Rp. 4.150.000	5 % Gaji Pokok	Rp.207.500
Penghargaan	Diberikan kepada Karyawan dengan kinerja yang baik	Rp. 4.150.000	10 % x Gaji Pokok	Rp.415.000
Kenaikan Gaji Pertahun	> 2 Tahun masa kerja	Rp. 4.150.000	15 % x Gaji Pokok	Rp.622.500
THR	> 3 Bulan Masa Kerja	Rp. 4.150.000	100% Gaji Pokok	Rp.4.150.000

Sumber: PT Seliu Multi Persada Karimun

Dilihat dari tabel 1.1 memperlihatkan bahwa pemberian kompensasi PT

Seliu Multi Persada Karimun kepada karyawan beragam, karyawan yang sering memberikan ide untuk kemajuan perusahaan serta karyawan yang selalu mencapai target sesuai dengan ketentuan perusahaan akan memperoleh bonus. Setiap karyawan juga mendapatkan bonus tahunan, akan tetapi bonus ini hany diberikan kepada karyawan yang sudah bekerja lebih dari 3 bulan dan nonimalnya berbeda-beda dan paling sedikit sebesar 5% dari gaji pokok yaitu Rp. 207.500,- hal ini tergantung dari kinerja karyawannya. Kemudian karyawan yang memiliki kinerja yang baik juga diberikan penghargaan dengan waktu bekerja lebih dari dua tahun sebesar Rp. 415.000,- atau sebesar 10% x gaji pokok, sedangkan kenaikan gaji pada karyawan yang telah bekerja selama 2 tahun lebih sebesar 15% x gaji pokok atau sama dengan Rp. 622.500,- serta tunjangan hari raya diberikan kepada karyawan yangbekerja 3 bulan lebih dengan nominal maksimal sebesar satu bulan gaji pokok yaitu Rp. 4.150.000,-. Perihal pemberian THR ini, menjadi suatu kesenjangan bagi karyawan yang telah lama bekerja terutama karyawan yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun, disebabkan adanya kecemburuan karena samanya besaran THR yang didapatkan antara karyawan yang sudah bekerja lama dan juga karyawan yang baru bekerja lebih dari 3 bulan, sehingga hal ini menjadi permasalahan yang muncul di kalangan karyawan di dalam perusahaan terkait kompensasi yang ada. PT Seliu Multi Persada Karimun dalam hal ini hanya memberikan kompensasi berupa finansial, baik itu dalam berbagai divisi yang ada di perusahaan.

Tabel 1.2. Jabatan Karyawan Perusahaan

Nama Jabatan	Tugas	Masa Kerja	Jumlah
Dewan Komisaris	Berhak memeriksa segala sesuatu yang berhubungan dengan pelaksanaan proses produksi.	> 5 tahun	3
Direktur	1. Bertanggung jawab atas kelancaran jalannya perusahaan secara keseluruhan. 2. Mengangkat dan memberhentikan para manajer.	> 5 tahun	2
Divisi Pemasaran	1. Membuat sistem pemasaran yang mendukung tujuan perusahaan dan aturan pelaksanaannya. 2. Menganalisis data lapangan dan memproyeksikannya pada strategi dan sasaran jangka panjang.	> 3 tahun	5
Divisi Accounting	1. Memberi laporan keuangan perusahaan. 2. Membuat perencanaan keuangan serta penggunaannya untuk jangka pendek dan panjang. 3. Mengawasi dan mencatat setiap transaksi keuangan di perusahaan.	> 2 tahun	5
Divisi Produksi	1. Menyusun rencana kerja yang tepat agar proses produksi berjalan lancar. 2. Mengatur pemakaian fasilitas-fasilitas produksi secara efisien. 3. Mengawasi secara langsung jalannya proses produksi untuk melihat kemungkinan terdapat kendala dan masalah.	> 2 tahun	8
Divisi Umum dan Personalia	1. Merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dan menempatkannya sesuai dengan keahlian masing-masing. 2. Menetapkan besarnya gaji, sesuai dengan standar yang ada. 3. Membina komunikasi dua arah yang saling pengertian antara karyawan dan perusahaan.	> 2 tahun	10
Operator	Petugas Lapangan dan Kantor	1 bulan s/d 2 tahun	70
Total karyawan			103

Sumber: PT Seliu Multi Persada Karimun

Sedangkan Pada tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa beberapa jabatan yang ada di perusahaan. ada jabatan dimulai dari dewan komisaris, direktur, divisi produksi, divisi pemasaran, divisi accounting, dan divisi umum dan personalia hingga kepada jabatan sebagai operator. Dalam tabel 1.2 juga terlihat jelas tugas yang harus dilaksanakan dengan masing masing jabatan yang mereka miliki. Perihal untuk bisa mencapai masa kerja tersebut harus memiliki masa kerja yang sudah lama, dimana masa kerja ini mempengaruhi dari setiap kompensasi yang mereka dapatkan.

Pada bagian operator yang secara mayoritas kebanyakan di lapangan, sering sekali tidak didukung oleh perusahaan dengan memberikan lingkungan kerja yang baik, sebagai contoh untuk kesehatan karyawan dan juga ruang kerja para operator yang kurang memadai dikarenakan sirkulasi udara yang kurang baik.

Bagian operator juga masih banyak belum memperhatikan keselamatan kerja yang berakibat fatal bagi operator itu sendiri. Sebagai contoh teknisi belum keseluruhan memperhatikan kebersihan lingkungan kerjanya, dimana masih banyak oli-oli sisa perbaikan hidrolic yang bercecerand di lingkungan perusahaan, sehingga mengakibatkan kesehatan dan keselamatan kerja yang tidak baik bagi produktifitas karyawan perusahaan, apabila operator atau karyawan itu terjatuh ataupun mengalami infeksi saluran pernasafan, dikarenakan juga sirkulasi udara di ruang operasional dan produksi juga masih kurang maksimal karena lokasi yang sempit.

Tabel 1.3. Lingkungan Kerja PT Seliu Multi Persada Karimun

No	Fasilitas	Keterangan
1	Ruang Kerja Operator/Mekanik	2 x 2 meter (kecil)
2	Tempat Parkir	Tidak tersedia
3	Kebersihan	Sisa oli bekas banyak di lantai
4	Keamanan	Tidak ada security
5	Peralatan/Pakaian Safety	Pribadi
6	Sirkulasi Udara	Hanya menggunakan lubang angin
7	Pencahayaan Ruangan	Cukup terang (sehingga berdampak panas)

Sumber: PT Seliu Multi Persada

Berdasarkan tabel 1.3 maka perusahaan belum memberikan lingkungan pekerjaan yang baik kepada karyawan yang baik, demi meningkatkan hasil prdouktivitas karyawan itu sendiri. Untuk ruang kerja yang selama ini digunakan oleh para operator atau mekanik berada di ruangan yang kceil dengan ukuran 2 x 2 meter saja dan tidak ada tambahan kipas angina atau air conditioner, sehingga para operator sering merasa kepanasan bekerja di dalamnya. Perbaikan dilakukan didalm ruangan, dikarenakan mesin dan peralatan lainnya berada didalam ruangan tersebut. Begitu juga untuk hal kebersiahan di lingkungan perusahaan, masih banyak sisa dari penggunakan sparepart dan oli dalam pengerjaan perbaikan alat berat tersebt yang belum di buang pada tempatnya, sehingga menciptakan aroma yang tidak sehat bagi kesehatan pernafasan para pekerja.

Terkait situasi lingkungan kerja dan kompensasi yang belum tercapai sesuai harapan karyawan tentu akan berakibat pada hasil produktivitas karyawan itu sendiri, Target pekerjaan yang seharusnya selesai dengan estimasi waktu yang sudah di tentukan kepada konsumen tentu akan tidak tercapai dikarenakan karyawan merasa belum mendapatkan apa yang diharapkan.

Tabel 1.4. Data Orderan PT Seliu Multi Persada Karimun

No	Bulan	Target Orderan	Terealisasi	% Produktivitas Karyawan	% Target Tidak Tercapai
1	Maret 2021	250	230	92%	8 %
2	April 2021	300	270	90%	10 %
3	Mei 2021	300	280	93,33%	6,67%
4	Juni 2021	250	220	88%	12%
5	Juli 2021	210	180	85,71%	14,29%
6	Agustus 2021	250	240	96%	4%
7	September 2021	280	260	92,85%	7,15%
8	Oktober 2021	300	250	83%	7%
9	November 2021	200	180	90%	10%
10	Desember 2021	100	80	80%	20%
11	Januari 2022	150	130	86%	14%
12	Februari 2022	200	170	85%	5%

Sumber: PT Seliu Multi Persada Karimun

Data pada tabel 1.4 ini menunjukkan bahwa setiap bulan perusahaan memberikan target orderan kepada bagian pemasaran, demi perkembangan dan kemajuan perusahaan. Namun berdasarkan data yang di atas, maka setiap bulan bagian operasional yang secara mayoritas dikerjakan oleh para operator ataupun disebut dengan teknisi belum dapat memenuhin target pemesanan yang selama ini didapatkan oleh bagian pemasaran. Bila dihitung secara rata-rata setiap bulannya, perusahaan hanya mampu menyelesaikan orderan berdasarakn produktivitas karyawan sebesar 87,92%. Tidak tercapaianya target orderan setia bulannya dikarenakan prdouktivitas karyawan belum secara maksimal dilaksankan. Oleh itu berdasarkan latar belakang yang dijabarkan, dengan begitu peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Seliu Multi Persada Karimun".**

1.2. Identifikasi Masalah

Melihat pada latar belakang diatas, dengan begitu dapat diidentifikasikan permasalahan yang terjadi pada PT Seliu Multi Persada Karimun sebagai berikut:

1. Terdapat ketidakadilan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan.
2. Untuk menduduki jabatan tertentu, harus memiliki masa kerja minimal 2 tahun.
3. Lingkungan perusahaan yang tidak mendukung karyawan dalam peningkatan produktivitas kerja.
4. Perusahaan kurang memperhatikan kebersihan lingkungan, sehingga berdampak kepada kesehatan karyawan.
5. Menurunnya semangat kerja dalam mencapai target-target yang telah di tetapkan perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Untuk meminimal biaya dan waktu, dengan begitu penulis melakukan pembatasan masalah agar uraian lebih terstruktur dan untuk menghindari uraian yang tidak terlalu luas, dengan begitu penelitian dilakukan pemabatasan yaitu:

1. Variabel penelitian ini ialah Kompensasi dan Lingkungan Kerja (variabel *independent*), selanjutnya Produktivitas Karyawan (variabel *dependent*).
2. Objek penelitian ini ialah karyawan yanga ada di PT Seliu Multi Persada Karimun
3. Total sampel adalah seluruh karyawan yang ada di PT Seliu Multi Persada Karimun sebanyak 103 orang.

1.4. Rumusan Masalah

Sesuai pada uraian yang terdapat di latar belakang yang sudah penulis paparkan, dengan begitu yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai pada uraian rumusan masalah yang penulis paparkan, dengan begitu tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Bermanfaat dalam memberikan dukungan teori yang telah peneliti dapatkan dan mengikuti penelitian terdahulu yang menyangkut variabel yang akan diteliti. Serta diharapkan penelitian ini dapat meluaskan wawasan serta dapat memberikan manfaat dalam hal perluasan ilmu manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia maupun perkembangan sumber daya-sumber daya manusia bagi praktisi yang bekerja di perusahaan, melalui pendekatan dan metode yang dipakai, terutama dalam kajian tentang kompensasi, lingkungan kerja dan peningkatan produktivitas kerja. Peneliti berharap juga penelitian ini dapat menjadi acuan dan literatur untuk peneliti berikutnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

Peneliti berharap penelitian ini memberikan manfaat tambahan dalam mendukung peneliti selanjutnya yang judul dan variabelnya sesuai dengan penelitian ini serta dapat menambahkan informasi dan wawasan untuk:

1. Bagi Peneliti

   Penelitian ini diharpkan dapat menjadi sumber ilmu pengetahuan dan diharapakan dapat di implementasikan bagi Lembaga Pendidikan lainnya.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

   Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat digunakan informasinya dalam pandangan sera kajian dalam penelitian.

3. Bagi PT Seliu Multi Persada Karimun

   Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan kepada perusahaan supaya lebih memperhatikan dalam kompensasi dan pemenuhuan lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

4. Bagi Universitas Putera Batam

   Penulis mengharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber ajaran dan kepustakaan bagi rekan-rekan seperjuangan di dunia kampus yang terdorong untuk melakukan penelitian dengan indikator dan permasalahan yang sama.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kompensasi

2.1.1.1. Pengertian Kompensasi

Menurut teori dari (Heryenzus & Laia, 2018:7) mengatakan kompensasi ialah seluruh balasan yang karyawan terima untuk menggantikan jasa yang sudah mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi memiliki tujuan untuk mempertahankan, memotivasi dan menarik karyawan.

Menurut (Prasada Dodi, Sarwani, 2019:15) yang dimaksud dari kompensasi ialah segala sesuatu yang karyawan terima sebagai bentuk balasan dari apa yang sudah dikerjakan baik selama perjam atau bulanan yang ditentukan perusahaan.

Menurut (Irgyiansyah, Hadji, & Sjahruddin, 2020:35) kompensasi juga ialah pemberian balas jasa baik secara langsung ataupun tidak berdasarkan hasil kerja dari karyawan itu dan diberikan secara adil.

Kemudian dikatakan kompensasi ialah pemberian sautu penghargaan kepada karyawan karena sudah memberikan sumbungan kepada perusahaan dalam mencapai tujuannya (Siagian & Defrianti, 2020)

Menurut (Prasada Dodi, Sarwani, 2019:79) kompensasi ialah apapun yang karyawan terima sebagai bentuk balas jasa dari kerjaan yang sudah mereka hasilkan, dan pemberian kompensasi yang diberikan harus rasional, logis dan mampu dipertahankan.

Berdasarkan pengertian kompensasi diatas dengan begitu dikatakan kompensasi ialah suatu pemberian imbalan baik itu secara tidak langsung ataupun langsung dan juga suatu bentuk balas jasa atas hasil tugas yang mereka hasilkan untuk perusahaan.

2.1.1.2. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi terbagi menjadi kompensasi nonfinansial, kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi nonfinansial seperti perasaan puas yang karyawan itu terima baik dari lingkungan atau faktor psikis dalam lingkungan kerja perusahaan. Sedangkan kompensasi finansial berupa pembayaran yang seseorang terima dapat berupa gaji, komisi, upah dan bonus. Dan kompensasi tidak langsung seperti balasan lain yang tidak dimasukkan ke kompensasi langsung. Jenis kompensasi ini biasanya berbagai jenis yang secara tidak langsung diterima oleh karyawan itu.

Menurrut (Saprudin, 2018:10) di tuliskan bahwa kompensasi memiliki suatu gambaran yang berbentuk ganti rugi. Kompensasi dapat menunjukkan kepada:

1. Kompensasi, yang mana kompensasi ini digunakan untuk mencari kepuasan dari suatu bidang serta juga mendapatkan perasaaan kekecewaan pada bidang yang lain.
2. Penggantian dari suatu barang, yang mana kompensasi yang memperlihatkan keadaan penyelesaian piutang dengan memberikan barang-barang berharga yang memiliki nilai seharga dengan jumlah utangnya.

3. Kompensasi finansial, yang mana balas jasa dapat berbentuk uang yang perusahaan berikan kepada karyawannya.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa proses pada gaji dan upah biasanya disebut sebagai kompensasi juga yang mana menyertakan keseimbangan atau pertimbangan dalam perhitungan.

2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Ditemukan beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap pemberian tunjangan dan kompensasi kepada karyawan antara lain (Putra & Sriathi, 2018:81):

1. Jenis pekerjaan yang dilaksanakan, seperti apakah tugas yang dilaksanakan membutuhkan tingkatan pada pekerjaan yang tinggi.
2. Jenis usaha, seperti pekerjaan ini termasuk dalam industri apa.
3. Kinerja dan jabatan karyawan, seperti bagaimana kinerja dari karyawan itu dan berapa lama keryawan tersebut bekerja.
4. Tempat yang geografis, seperti dimana lokasi dari perusahaan ini.
5. Serikat buruh, seperti apakah perusahaan ini berserikat atau tidak.
6. Profibilitas perusahaan, seperti seberapa besar kemampuan perusahaan pada saat memperoleh laba.
7. Ukuran perusahaan, seperti seberapa besar ukuran dari perusahaan ini.
8. Konsep manajemen, seperti apakah konsep manajemen tentang upah.
9. Padat tenaga kerja atau padat modal.

2.1.1.4. Indikator-indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi berdasarkan (Putra & Sriathi, 2018:21) di antaranya:

1. Pengupahan atau penggajian

   Biasanya gaji atau upah memiliki hubungan dengan jumlah gaji per jam. Pada umumnya gaji memiliki pembayaran berupa mingguan, bulanan ataupun tahunan. Sedangkan upah ialah pembayaran yang perusahaan berikan kepada karyawan sesuai dengan kesepakatan.

2. Tunjangan

   Tunjangan dapat berupa asuranji jiwa, kesehatan, program pensiun, liburan serta tunjangan lainnya yang berhubungan dengan karyawan dalam memperoleh pelatihan.

3. Insentif

   Insentif ialah tambahan dari kompensasi baik itu didalam ataupun diluar upah dan gaji yang telah perusahaan berikan.

4. Fasilitas-fasilitas lain

   Yang dimaksud dengan fasilitas-fasilitas lainnya seperti tempat parkir, mobil perusahaan atau akses pesawat yang perusahaan berikan kepada karyawannya.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (June & Siagian, 2020:20) lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang secara langsung dapat dihubungkan ke aspek pemikiran atau dengan kata lain perbuatan langsung yang karyawan lakukan saat menyelesaikan pekerjaannya. Supaya kinerja karyawan dapat ditingkatkan, perusahaan harus melakukan analisis terhadap lingkungn mental, fisik dan sosial menjadi lebih efektif. Hal tersebut bertujuan untuk membangun lingkungan kerja yang lebih mudah dan melenyapkan penyebab dari kecemasan serta frustasi saat melakukan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan, dengan begitu kinerja karyawan juga menjadi baik, sehingga perusahaan akan dapat mecapai tujuannya.

Menurut (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019:67) lingkungan kerja ialah faktor terpenting yang berisi tentang karyawan dan tugasnya yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawannya. Contohnya seperti musik, kebersihan, peralatan pekerjaan serta hubungan antara pimpinan dan karyawannya.

Menurut (Zakaria, Sampeadi, & Prasetyaningtyas, 2018:34) lingkungan kerja dikatakan baik jika lingkunag tersebut nyaman dan aman dan dapat berpengaruh pada karyawannya dalam menyelsaikan pekerjaan yang pimpinan berikan kepada karyawannya. Apabila karyawan memiliki lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak nyaman, dengan begitu hal tersebut dapat membuat produktivitas karyawan menjadi menurun.

Menurut (Anthony, 2018:45) dikatakan lingkungan kerja ialah suatu bagian yang berasal dari luar maupun dalam pada suatu perusahaan yang dapat berpengaruh pada kinerja perusahaan. Lingkungan kerja juga termasuk bagian yang tidak mampu dikendalikan ataupun dapat dikendalikan tergantung dari kondisi tertentu. Kemudian pengertian lain dari lingkungan kerja yaitu kondisi tempat bekerja yang baik secara fisik ataupun non fisik yang mampu mempengaruhi karyawan pada saat melakukan tugasnya.

Dikatakan juga lingkungan kerja ialah kondisi tempat bekerja yang baik secara fisik ataupun non fisik yang mampu mempengaruhi karyawan pada saat melakukan tugasnya. Fasilitas dan keadaan yang sesuai dari lingkungan kerja dan keinginan karyawan juga mampu meningkatkan produktivitas bekerja pada tugas yang sudah mereka lakukan (Margaritha J.Tulangow, 2018:56).

Dari pengertian yang sudah dijelaskan, dengan begitu dapat dikatakan lingkungan kerja ialah segala yang dapat mempengaruhi dan berada di sekitar pekerjaan karyawan pada saat melakukan tanggung jawab dan tuganya baik dari lingkungan kerja fisik ataupun nonfisik.

2.1.2.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Antony, 2018:10) ditemukan pembagian dari jenis lingkungan kerja, diantaranya:

1. Lingkungan kerja fisik, yaitu suatu lingkungan yang mampu meningkatkan dan mempengaruhi efisiensi bekerja pada karyawan baik itu langsung ataupun dengan tidak langsung. Lingkungan kerja secara langsung berupa:

1) Kelembapan dan suhu
2) Suasana bekerja
3) Keamanan dari pekerjaan karyawan
4) Letak tempat bekerja
5) Cahaya dalam ruangan
6) Suara kebisingan yang dapat berpengaruh pada fokus kerja

2. Lingkungan non fisik, ialah segala kondisi yang terjadi yang berhubungan dengan seorang atasan terhadap bawahannya ataupun dengan sesama teman kerjanya. Dan lingkungan non fisik ini berpengaruh pada semangat bekerja dari karyawan, apabila hubungan kerja antara antasan dengan karyawan ataupun hubungan kerja dengan sesama teman kerja berjalan dengan baik, dengan begitu karyawan tersebut akan merasa nyaman dan aman saat melakukan pekerjaan mereka.

2.1.2.3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Suratman Hadi, 2019:50) ditemukan faktor yang dapat berpengaruh pada lingkungan kerja, diantaranya:

1. Faktor Intrinsik, yaitu faktor yang berpengaruh pada diri karyawan tersebut, seperti:
   1) Ketrampilan yang meningkat dengan menghasilkan target yang diluar perkiraan perusahaan serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
   2) Pekerjaan yang menyenangkan akan memberikan perasaan senang kepada karyawan saat melaksanakan tugasnya.

3) Memperlihatkan kemampuan kepada perusahaan supaya memperoleh penghargaan dan kesempatan beprestasi kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaannya.

2. Faktor Ekstrinsik, yaitu faktor yang berpengaruh pada luar diri karyawan tersebut, seperti:
   1) Memberikan motivasi ke karyawannya agar karyawan tersebut bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.
   2) Imbalan yang sesuai dengan hasil kerja keras dari masing-masing karyawan.
   3) Karyawan diberikan lingkungan kerja yang baik supaya pekerjaannya daapat dihasilkan lebih maksimal.

2.1.2.4. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Rufaidah, 2018:65) lingkungan kerja memiliki indikator seperti dibawah ini:

1. Sikap seorang atasan terhadap bawahannya

   Adalah pimpinan yang bersikap adil kepada semua karyawan, dan mengenali pribadi karyawannya.

2. Saling menghargai dan menghormati sesama rekan kerja

   Melakukan kegiatan di tempat kerja demi memajukan perusahan, dan meskipun terjadi perbedaan pendapat, sebaiknya dikomunikasikan untuk menhidnari perselisihan.

3. Tata letak ruang yang baik

   Adalah peningkatan efisiensi bekerja dengan menggunakan peralatan dan mesin kantor demi menaikkan produksi kerja

4. Tingkat kebisingan di ruang kerja

   Adalah menjaga kesehatan pendengaran dalam melakukan aktivitas kerja.

5. Warna dinding di ruang kerja

   Adalah warna dinding secara psikologis dapat mningkatkan semangat kerja sesuai dengan bidang usahanya.

6. Kelembapan suhu di ruang kerja

   Memberikan jendela dengan ukuran yang cukup agar sirkulasi udara terpenuhi

2.1.3. Produktivitas Kerja

2.1.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut (A. Nur Ainal Karima, Idayanti, & Fauziah Umar, 2018:32), produktivitas ialah perbandingan antara input dan output dari penggunaan sumber daya. Di dalam pekerjaan, produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara keseluruhan sumber daya dengan hasil yang dicapai dalam hitungan persatuan waktu. Kerja mengandung arti suatu metode ataupun cara pengukuran. Sedangkan produktivitas mengandung arti sikap mental dan pandangan hidup yang selalu berusaha dalam meningkatkan mutu pada hidupnya. Perusahaan yang dapat bertahan dalam persaingan pasti memiliki sumber daya yang kompeten dan mampu melakukan pekerjaan perusahaan dengan baik.

Menurut (Faslah & Savitri, 2018:78) dikatakan produktivitas ialah perbandingan dari tenaga kerja dengan hasil yang dicapai dalam hitungan satuan waktu. Tenaga kerja dan peran di sini yaitu penggunaan sumber daya dengan efektif dan efisien.

Kemudian (Ratnasari, 2020:34) juga mengatakan produktivitas kerja ialah hasil produk yang seseorang atau sekelompok orang hasilkan pada satuan waktu dalam proses kerja. Oleh sebab itu tidaklah mudah ingin mengukur tingkat produktivitas kerja, selain itu juga terdapat banyak alat ukur yang digunakan dan variabel yang harus diukur juga banyak.

Menurut (Faslah & Savitri, 2019:56), produktivitas ialah suatu kekuatan untuk mendapatkan manfaat dari prasarana dan sarana yang disedikan dengan menghasilkan output yang maksimal.

Menurut teori (Purnami & Utama, 2019:67) produktivitas kerja adalah kegiatan yang mengalami peningkatan dan dapat memperoleh keuntungan seperti mencapai tujuan perusahaan, keunggulan kompetitif, mempertahankan hasil yang baik dan memenuhi nilai pada pemegang saham.

Dari penjelasan pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja ialah faktor terpenting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya dan memiliki hasil kerja yang baik dengan melakukan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan output yang perusahaan inginkan.

2.1.3.2. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut (Ratnasari, 2020:78) pengukuran pada produktivitas kerja bisa diukur secara fisik. Pengukuran produktivitas yang secara fisi dapat melalui kuantitatid seperti berat ataupun panjang keluaran, banyak dan lamanya waktu yang dibutuhkan. Adapun faktor yang digunakan pada saat melakukan pengukuran produktivitas kerja diantaranya:

1. Kualitas dari kerja, yaitu suatu standar yang berhubungan dengan kelebihan suatu produk yang karyawan hasilkan, dan dalam hal ini juga melihat sejauh mana kemampuan dari karyawan pada saat menyelesaikan pekerjaannya dengan profesional dengan menggunakan standar yang sudah perusahaan tentukan.
2. Kuantitas pada kerja, yaitu hasil yang karyawan capai pada jumlah tertentu dengan melakukan perbandingan dari ketetapan atau standar yang sudah perusahaan tentukan.
3. Waktu yang tepat, yaitu tingkatan kegiatan yang penyelesaiannya di awal waku yang sudah ditetapkan, dengan memperhatikan hasil output dari karyawan dengan jumlah maksimal waktu yang tersedia untuk melakukan kegiatan lainnya. Prngukuran pada waktu yang tepat dapat dilakukan dari pandangan karyawan pada kegiatan yang telah disediakan di waktu yang awal sampai menjadi output.

2.1.3.3. Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Adapun faktor yang berpengaruh pada produktivias kerja pada karyawan baik itu yang memiliki hubungan dengan faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan ataupun dari tenaga kerja itu sendiri. Dibawah ini adapun faktor yang karyawan inginkan dalam meningkatkan produktivitasnya, antara lain (Sutoyo, 2019:16):

1. Pemberian upah yang baik.
2. Adanya tugas yang menarik.
3. Adanya kesopanan bekerja.
4. Adanya perlindungan dan keamanan pada saat melakukan pekerjaannya.
5. Memiliki perkembangan dan promosi diri yang sejalan dengan perkembangan perusahaan.
6. Memiliki sarana atau lingkungan kerja yang baik.
7. Merasakan simpati dan pengertian tentang permasalahan pribadi.
8. Memiliki sikap disiplin yang keras.
9. Ikut terlibat pada segala kegiatan perusahaan.
10. Sikap setia pimpinan yang muncul pada diri pekerja sendiri.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh (Leonerd Lengkong, 2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Organisasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado”. Hasil penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja kerja, etos kerja dan budaya organisasi berpengaruh

signifikan pada produktivitas kerja, dan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif pada produktivitas kerja, sedangkan etos kerja tidak berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja.

Penelitian oleh (Purnami & Utama, 2019) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Pemberdayaan dan Lingkungan Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan". Hasil dari riset menjelaskan motivasi, pemberdayaa dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif pada produktivitas kerja karyawan Legong Keraton Beach Hotel. Pada penelitian ini diharapkan lebih memberikan kesempatan untuk karyawan dalam menentukan suatu keputusan, dan lebih memperhatikan karyawan serta memberikan dukungan dengan menjaga kebersihan lingkungan dan pemberian gaji yang sesuai dengan keahlian karyawan itu, dan juga menjaga hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan ataupun dengan sesama teman kerja sehingga produktivitas menjadi lebih efisien dan efektif.

Penelitian terdahulu selanjutnya dilakukan oleh (Gandung & Suwanto, 2021) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Pada Prdouktivitas Karyawan PT Hadi Prima Teknik Alam Sutera-Kota Tangerang". Metode yang digunakan pengumpulan data dan asosiatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Riset ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 60. Hasil penelitian memperlihatkan R^2 = 0,844 yang berarti kompensasi dan motivasi memiliki tingkat hubungan yang sangat erat pada produktivitas karyawan.

Penelitian oleh (Nur Indahyati & Hendarti, 2020) yang berjudul "Pengaruh

Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan di PT Murni Srijaya Sragen" dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Dengan hasil penelitian kompensasi berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan di PT Murni Srijaya Sragen dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan di PT Murni Srijaya Sragen.

Dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja K3 dan Kompensasi Pada Prdouktivitas Kerja Karyawan PT Eseval Putera Mega Trading" yang dilakukan oleh (Ramadhan & Agustin, 2017). Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Dan hasil riset menjelaskan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja.

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT Artolite Indah Mediatama" yang dilakukan oleh (Handaru et al., 2019). Analisis pada riset ini yaitu eksplanatori dan deskriptif. Analisis memperoleh hasil bahwa ditemukan pengaruh signifikan dan positif antara kompensasi pada produktivitas kerja karyawan, kemudian ditemukan pengaruh signifikan dan positif antara lingkungan kerja pada produktivitas kerja karyawan, dan model penelitian kompensasi dan lingkungan kerja dapat memprediksikan produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama.

Penelitian oleh (Saputra & Rizal, 2018) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Pada Prdouktivitas Kerja Karyawan Bagian

Produksi UD. So Kressh Kota Malang". Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Riset ini memperoleh hasil kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial pada produktivitas kerja karyawan karyawan. Kemudian kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial pada produktivitas kerja karyawan bagian produksi UD. So Kressh.

Penelitian oleh (Zalika, 2020) yang berjudul "Pengaruh Lingkunagn Kejra, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pengalaman Kerja Pada Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuasin", analisis ini menggunakan regresi linier berganda, dengan memperoleh hasil pengaruh yang signifikan antara kompensasi, kepemimpinan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan pada variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	(Leonerd Lengkong, 2020)	Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado	Analisis Regresi Linear Berganda	Etos kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja, secara parsial lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja, sedangkan etos kerja tidak berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja.

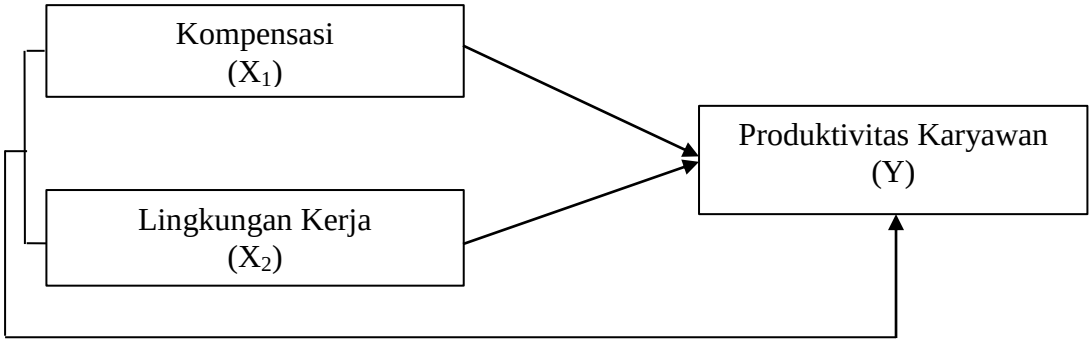
No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
2	(Purnami & Utama, 2019)	Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3	(Gandung & Suwanto, 2021)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Pada Produktivitas Karyawan PT Hadi Prima Teknik Alam Sutera-Kota Tangerang	Analisis Regresi Linear Berganda	Kompensasi dan Motivaasi mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas karyawan
4	(Nur Indahyati & Hendarti, 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan di PT Murni Srijaya Sragen	Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan
5	(Ramadhan & Agustin, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja K3 dan Kompensasi Pada Prdouktivitas Kerja Karyawan PT Eseval Putera Mega Trading	Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja
6	(Handaru et al., 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Pada Produktivitas Kerja PT Artolite Indah Mediatama)	Teknis Analisis Deskriptif dan Eksplanatori	Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan
7	(Saputra & Rizal, 2018)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi Pada Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD. So Kressh Kota	Rentang Skala dan Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja dan kompensaasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan pada produktivitas kerja karyawan

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Malang		
8	(Zalika, 2020)	Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Pada Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuasin	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Sumber: (Leonerd Lengkong, 2020), (Purnami & Utama, 2019), (Gandung & Suwanto, 2021), (Nur Indahyati & Hendarti, 2020), (Ramadhan & Agustin, 2017), (Handaru et al., 2019), (Saputra & Rizal, 2018), (Zalika, 2020)

2.3. Kerangka Berpikir

Dari penjelasan landasan teori yang sudah diuraikan, dengan begitu kerangka pemikiran pada riset ini memiliki dua variabel independen yang dapat digambarkan pengaruhnya pada produktivitas karyawan.



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

2.3.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut (Irgyiansyah, Hadji, & Sjahruddin, 2020:35) kompensasi termasuk pemberian balas jasa secara langsung ataupun tidak berdasarkan pekerjaannya dikarenakan mereka telah memberikan kontribusinya kepada perusahaan. Dengan adanya balas jasa ini, karyawan akan merasa termotivasi dan selalu berupaya meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi kepada perusahaan.

2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019:67) lingkungan kerja termasuk faktor terpenting tentang tugas karyawan yang dapat berpengaruh pada proses kerjanya. Hal ini misalnya seperti musik, kebersihan, hubungan antaran pimpinan dengan bawahan dan peralatan pekerjaan. Apabilang lingkungan tempay berkerja yang baik akan membuat karyawan merasa lebih nyaman untuk bekerja dan juga kesehatan dari para karyawan juga akan terjaga dengan baik.

2.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

(Ramadhan & Agustin, 2017) mengatakan bahwa dengan adanya lingkungan kerja dapat mewujudkan lingkungan yang harmonis dan hubungan yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahannya. Jika karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik, dengan begitu karyawan itu akan lebih bersemangat untuk bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat juga. Dikatakan juga oleh (Purnami & Utama, 2019) bahwa motivasi, pemberdayaan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif pada produktivitas kerja karyawan Legong Keraton Beach Hotel. Dan pernyataan oleh (Zalika, 2020) yang berpendapat tentang kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan pengalaman kerja dengan bersamaan berpengaruh signifikan pada variabel dependen yakni produktivitas kerja. Tujuan diberikan kompensasi yaitu untuk memberikan motivasi kepada karyawan supaya prestasi bekerja, efektivitas dan efisiensi bekerja dapat ditingkatkan, hal tersebut sangat penting yang dapat berpengaruh pada produktivitas kerja dan lingkungan kerja dari karyawan itu. Dikatakan lingkungan kerja memiliki signifikansi pada produktivitas kerja, hal ini dapat diperhatikan nilai signifikasi sebesar 0,034 lebih kecil dari 0,05. Dengan begitu mampu dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja.

Pada penelitian saat ini menjelaskan terdapat kerangka penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Produktivitas Karyawan PT Seliu Multi Persada Karimun”, dan dapat diamati pada gambar 2.1.

2.4. Hipotesis

Menurut (S. Nasution, 2017:96) hipotesis dapat dikatakan sebagai jawaban yang bersifat sementara pada rumusan masalah yang sudah diuraikan, yang mana rumusan masalah tersebut diuraikan berbentuk pertanyaan. Adapun hipotesis dari riset ini, diantaranya:

H1: Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun.

H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun.

H3: Diduga Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam rangka memberikan penjelasan tentang operasional dari kegiatan peneliti pada sebuah riset. Yang dimaksud dengan jenis penelitian ialah suatu prosedur atau pedoman dan teknik pada saat melakukan rencana penelitian dengan fungsi sebagai panduan dalam mengatur strategi yang akan dihasilkan (S. Nasution, 2018:35).

Menurut (Surjaweni, 2017:71), penggunaan jenis penelitian harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai, dengan begitu metode pada penelitian ini menggunakan kuantitatif. Dengan jenis penelitian desktriptif dan eksploratif. Peneltian deskriptif memiliki tujuan untuk menjelaskan sudut pandang yang berhubungan dengan kejadian yang sedang diteliti. Kemudian penelitian eksploratif memiliki tujuan untuk melakukan pengujian hipotesis, mendapatkan pemahaman dan gagasan pada suatu masalah supaya penelitian yang dilakukan lebih jelas.

3.2. Sifat Penelitian

Sifat dari penelitian ini adalah berupa penelitian replikasi yaitu, penelitian yang menggunakan indikator dan variabel yang sama dengan objek dan sarana analisis yang berbeda. Dikatakan oleh (Surjaweni, 2017:71) bahwa variabel operasional memberikan penjelasan tentang objek dan karakteristik pada bagian

diamati dan menyebabkan teori dapat dioperasionalkan dan diukur ke dalam riset. Setiap teori pada variabel yang digunakan pada riset harus memiliki penjelasan yang jelas, apabila tidak memiliki penjelasan yang jelas dapat berakibatkan perbedaan pada pengertian.

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Seliu Multi Persada Karimun, yang berlokasi di Jalan Letjend Suprapto, Kelurahan Sungai Raya, Kabupaten Karimun.

3.3.2. Periode Penelitian

Penelitian dijalankan selama empat bulan dari bulan Maret 2022 sampai dengan Juni 2022. Penjelasan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Maret 2022	April 2022	Mei 2022	Juni 2022
1	Pencarian data awal				
2	Perancangan				
3	Studi pustaka				
4	Penentuan model penelitian				
5	Penyusunan kuesioner				
6	Penyebaran kuesioner				
7	Analisis hasil kuesioner				
8	Penyusunan skripsi				

Sumber: Peneliti, 2022

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Surjaweni, 2018:80) dikatakan bahwa populasi ialah segala jumlah baik itu objek maupun subjek yang memiliki ciri khas dan kualitas tertentu yang telah ditentukan peneliti sesuai dengan penelitiannya, kemudian diambil kesimpulannya. Dan yang menjadi populasi pada riset ini yaitu semua karyawan PT Seliu Multi Persada Karimun yang berjumlah 103 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel ialah elemen dari berbagai ciri khas yang populasi miliki dan digunakan untuk penelitian. Menurut (Priyatno, 2017:78) dikatakan sampel ialah elemen dari populasi yang nantinya akan diteliti. Dan jumlah populasi pada riset ini sebanyak 103 orang.

Menurut (Sulistyono & Sulistiyowati, 2018:56) dikatakan bahwa sampling jenuh ialah suatu teknik dalam menentukan sampel jika seluruh anggota populasinya dijadikan sebagai sampel. Kata lain dari sampling jenuh ialah sensus, yang artinya seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan begitu sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu jumlahnya sama dengan populasi yaitu sebanyak 103 orang.

3.5. Sumber Data

Peneliti pada riset ini menggunakan dua metode dalam mendapatkan data, yakni diantaranya data sekunder dan data primer. Dari data ini nanti akan

digunakan sebagai sumber untuk diolah kembali dan dikur apa masalah dari riset ini. Kemudian data primer pada riset ini didapatkan langsung oleh objek penelitian yaitu di PT Seliu Multi Persada Karimun, dan data sekunder pada riset ini didapatkan dari sumber lain atau yang tidak secara langsung diperoleh dari objek penelitian.

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2017:65) riset ini menggunakan teknik pengumpulan data:

1. Wawancara, yakni pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan secara lisan ke responden. Saat memberikan pertanyaan, peneliti juga bisa secara langsung berbicara dengan responden.
2. Kuesioner, yakni pengumpulan data yang tidak mewajibkan responden untuk hadir dan cukup mengisi pernyataan melalui link.
3. Observasi, yakni pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap objek, subjek atau peristiwa yang sistematis tanpa memberikan pernyataan-pernyataan untuk dijawab.

Teknik dalam mengumpulkan data yang peneliti gunakan pada riset ini yaitu dengan teknik observasi dan wawancara dan hanya untuk menguatkan informasi di latar belakang masalah penelitian ini. Namun untuk memperoleh data yang cukup valid pada riset, penuliti juga menggunakan teknik kuesioner yang

dibagikan ke responden yang ada pada perusahaan yang hasil kuesioner nantinya diolah menggunakan SPSS versi 25.

3.6.2. Alat Pengumpulan Data

Alat yang digunakan dalam mendapatkan data terkait dengan riset ini, dengan begitu penulis membagikan link kuesioner yang telah dibuat melalui formulir online atau *google form*. Pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan oleh penulis terkait dengan kuisioner atau angket yang akan dibagikan kepada para responden atau sampel dan akan diisi secara online dan dikirim kembali kepada penulis. Pengisian data-data yang ada pada kuesioner dapat dilakukan secara terbuka ataupun tertutup pagi para responden. (Prananda et al., 2019:45).

Dalam pengisian kuesioner, penulis juga telah menyiapakn skor penilaian sehingga memudahkan responden untuk menjawab daftar pertanyaan yang ada. Untuk penggunaan skala pengukuran ialah dengan skala liker, diantaranya:

1. Sangat setuju (SS) dengan nilai 5
2. Setuju (S) dengan nilai 4
3. Ragu-ragu atau Netral (N) dengan nilai 3
4. Tidak setuju (TS) dengan nilai 2
5. Sangat tidak setuju (STS) dengan nilai 1.

Dengan menggunakan skala likert ini, akan menghasilkan data yang dapat dihitung dengan cepat. (Prananda et al., 2019:46)

3.7. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

3.7.1. Variabel Independen

Operasional variabel memiliki pengertian untuk memahami pengaruh dari pengukuran variabel penelitian. Variabel itu dapat diuraikan seperti berikut ini:

3.7.1.1. Kompensasi (X_1)

Menurut (Irgyiansyah, Hadji & Sjahruddin, 2020:35) kompensasi juga ialah pemberian balas jasa baik secara langsung ataupun tidak berdasarkan hasil kerja dari karyawan itu dan diberikan secara adil.

Indikator-indikator kompensasi menurut (Putra & Sriathi, 2018:21) diantaranya:

1. Upah dan gaji

   Biasanya gaji atau upah memiliki hubungan dengan jumlah gaji per jam.

2. Insentif

   Insentif ialah tambahan dari kompensasi baik itu didalam ataupun diluar upah dan gaji yang telah perusahaan berikan.

3. Tunjangan

   Tunjangan dapat berupa asuranji jiwa, kesehatan, program pensiun, liburan serta tunjangan lainnya yang berhubungan dengan karyawan dalam memperoleh pelatihan.

4. Fasilitas-fasilitas Lain

   Yang dimaksud dengan fasilitas-fasilitas lainnya seperti tempat parkir, mobil perusahaan atau akses pesawat yang perusahaan berikan kepada karyawannya.

3.7.1.2. Lingkungan Kerja (X_2)

Menurut (Anthony, 2018:45) berpendapat lingkungan kerja ialah suatu bagian yang berasal dari luar maupun dalam pada suatu perusahaan yang dapat berpengaruh pada kinerja perusahaan. Lingkungan kerja juga termasuk bagian yang tidak mampu dikendalikan ataupun dapat dikendalikan tergantung dari kondisi tertentu. Kemudian pengertian lain dari lingkungan kerja yaitu kondisi tempat bekerja yang baik secara fisik ataupun non fisik yang mampu mempengaruhi karyawan pada saat melakukan tugasnya.

Menurut (Rufaidah, 2018:65) yang termasuk pada indikator lingkungan kerja ialah:

1. Sikap seorang atasan terhadap bawahannya

   Adalah pimpinan yang bersikap adil kepada semua karyawan, dan mengenali pribadi karyawannya.

2. Saling menghargai dan menghormati sesama rekan kerja

   Melakukan kegiatan di tempat kerja demi memajukan perusahan, dan meskipun terjadi perbedaan pendapat, sebaiknya dikomunikasikan untuk menhidnari perselisihan.

3. Tata letak ruang yang baik

   Adalah peningkatan efisiensi bekerja dengan menggunakan peralatan dan mesin kantor demi menaikkan produksi kerja.

4. Tingkat kebisingan di ruang kerja

   Adalah menjaga kesehatan pendengaran dalam melakukan aktivitas kerja.

5. Warna dinding di ruang kerja

   Adalah warna dinding secara psikologis dapat mningkatkan semangat kerja sesuai dengan bidang usahanya.

6. Kelembapan suhu di ruang kerja

   Memberikan jendela dengan ukuran yang cukup agar sirkulasi udara terpenuh.

3.7.2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

3.7.2.1. Produktivitas Karyawan (Y)

Menurut (Faslah & Savitri, 2018:78) mengatakan produktivitas ialah perbandingan dari tenaga kerja dengan hasil yang dicapai dalam hitungan satuan waktu. Menurut (Ratnasari,2020:78) pengukuran pada produktivitas kerja bisa diukur secara fisik. Produktivitas pada penelitian ini diukur secara kuantitatif:

1. Kualitas dari kerja, yaitu suatu standar yang berhubungan dengan kelebihan suatu produk yang karyawan hasilkan, dan dalam hal ini juga melihat sejauh mana kemampuan dari karyawan pada saat menyelesaikan pekerjaannya dengan profesional dengan menggunakan standar yang sudah perusahaan tentukan.
2. Kuantitas pada kerja, yaitu hasil yang karyawan capai pada jumlah tertentu dengan melakukan perbandingan dari ketetapan atau standar yang sudah perusahaan tentukan.
3. Waktu yang tepat, yaitu tingkatan kegiatan yang penyelesaiannya di awal waku yang sudah ditetapkan, dengan memperhatikan hasil output dari

karyawan dengan jumlah maksimal waktu yang tersedia untuk melakukan kegiatan lainnya. Prngukuran pada waktu yang tepat dapat dilakukan dari pandangan karyawan pada kegiatan yang telah disediakan di waktu yang awal sampai menjadi output.

Tabel 3.2. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X_1)	Kompensasi ialah pemberian balas jasa baik secara langsung ataupun tidak berdasarkan hasil kerja dari karyawan itu dan diberikan secara adil	1. Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas lain	Likert
Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan kerja ialah suatu bagian yang berasal dari luar maupun dalam pada suatu perusahaan yang dapat berpengaruh pada kinerja perusahaan. Lingkungan kerja juga termasuk bagian yang tidak mampu dikendalikan ataupun dapat dikendalikan tergantung dari kondisi tertentu	1. Sikap seorang atasan terhadap bawahannya 2. Saling menghargai dan menghormati sesama rekan kerja 3. Tata letak ruang 4. Tingkat kebisingan 5. Warna dinding ruang kerja 6. Kelembaban suhu ruang kerja	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas ialah perbandingan dari tenaga kerja dengan hasil yang dicapai dalam hitungan satuan waktu.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Lamanya waktu kerja	Likert

Sumber: (Ratnasari, 2020:78), (Rufaidah, 2018:65), (Anthony, 2018:45), (Irgyiansyah, Hadji & Sjahruddin, 2020:35)

3.8. Metode Analisis Data

Dalam pemilihan metode analisis, peneliti harus memilih metode yang berhubungan dengan penelitian, supaya kesimpulan yang diperoleh akan logis.

Metode analisis yang relavan akan ditentukan oleh skala ukur pada variabel. Tujuan dilakukan analisis ini yaitu untuk menguji hipotesis yang saling berhubungan (Linarwati, Fathoni & Minarsih, 2018:23).

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis pada statistik deskriptif memiliki kegunaan untuk memberikan kejelasan pada suatu variabel yang akan diteliti (Alfianika, 2018:55). Dalam mendeskripsikan data penelitian, ukuran deskriptif merupakan ukuran yang sering digunakan dengan melihat pada frekuesi rata-rata. Jika dilakukan analisis kecenderungan, biasanya menggunakan analisis trend.

3.8.2. Uji Kualitas Data

3.8.2.1. Uji Validitas

Dalam penelitian, data merupakan hal yang terpenting, dikarenakan data yaitu suatu gambaran tentang variabel yang akan diteliti dan memiliki fungsi sebagai suatu sarana untuk membuktikan hipotesis. Sebelum diolah data dari responden, tingkat kepercayaan dan keabsahan data harus diuji menggunakan kualitas data. Uji kualitas data yang dilakukan dapat menggunakan uji validitas dan reabilitas.

Validitas dilakukan dengan menghubungkan antara skor yang didapatkan dari setiap pernyataan dengan total skor. Total skor disini berarti seluruh jumlah dari skor pernyataan. Apabila setiap skor memiliki hubungan yang signifikan, dengan begitu dikatakan alat pengukuran tersebut valid. Begitu juga dengan

sebaliknya, apabila ditemukan skor yang tidak memiliki hubungan signifikan, dengan begitu dikatakan alat pengukuran tersebut tidak valid. Perhitungan nilai korelasi menggunakan *Pearson Product Moment*, dibawah ini merupakan rumusnya:

$$r = \frac{N\,(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2]\,[N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.1 Koefisien Korelasi

Sumber: (Sanusi, 2017)

Yang mana:

r = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total butir

N = Jumlah sampel (responden)

Nilai pada r di bandingkan dengan nilai dari r tabl dengan (n-2). Dalam validitas ini aturan yang digunakan antara lain (Sanusi, 2017:77) :

1) Apabila r hitung > r tabel, dengan begitu alat yang digunakan dikatakan valid.
2) Apabila r hitung < r tabel, dengan begitu alat yang digunakan dikatakan tidak valid.

Supaya perolehan data memiliki tingkat konsistensi dan keakuratan yang tinggi, dengan begitu alat yang digunakan juga harus reliabel dan valid. Suatu alat dikatakan valid apabila alat tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur didalamnya (S. Nasution, 2017:78).

3.8.2.2. Uji Reliabilitas

Pada uji ini dijalankan untuk memperlihatkan hasil dari pengukuran yang tetap dan digunakan pada waktu yang tidak sama oleh orang yang sama atau sebaliknya. Reabilitas dihitung melalui butir pernyataan yang telah valid. Hasil menunjukkan reliabel saat nilai *cronbach's alpha* adalah lebih besar dari 0,60 dengan arti penelitian dapat dilanjutkan pada proses berikutnya (S. Nasution, 2017:80).

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1. Uji Normalitas

Pengujian ini dilaksanakan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang telah distandarkan dan juga menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov* dengan kurva nilai dikatakan normal apabila *Kolmogorov-Smirnov* Z < Z_{tabel} dan gambar akan memiliki bentuk lonceng serta pada P-P Plot, garis-garis akan berada disekitar diagonal.

3.8.3.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilaksanakan untuk melihat apakah model memiliki korelasi antara beberapa atau seluruh vaariabel. Suatu model dikatakan baik jika pengujian tidak terjadi hubungan dengan variabel bebas (Alfianika, 2018: 34). Pengujian yang dijalankan dengan *Variance Tolerance Faktor* (VIF). Dan *tolerance* digunakan dalam mengukur pilihan variabel independen dan variabel independen lainnya yang tidak dijelaskan. Jika nilai pada *tolerance* rendah, maka nilai VIF

tinggi. Pengujian ini dilaksanakan dengan melihat *Tolerance* value < 0,10 atau VIF > 10, dengan begitu dikatakan mengalami multikolinieritas. Dan jika *Tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10, dengan begitu dikatakan tidak mengalami multikolinieritas.

3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah perbedaan nilai observasi dan dugaan Y sama atau tidak. Jika hasil pengukuran terjadi heterokedastisitas, dengan begitu model dikatakan tidak akurat. Pada pengujian ini dijalankan dengan bersamaan variabel bebas (Alfianika, 2018:33).

Pengujian ini dijalankan menggunakan metode glejser. Jika ditemukan masing-masing variabel tidak berpengaruh signifikan pada nilai residual (α = 0,05) dengan begitu model dikatakan tidak mengalami kejadian heterokedastisitas.

.

3.8.4. Uji Pengaruh

3.8.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada dasarnya analisis ini termasuk perluasan dari regresi linear yang sederhana, yakni dengan menjumlahkan variabel bebas yang sebelumnya hanya memiliki satu, kemudian menjadi dua atau lebih. Penggunaan analisis ini untuk melihat naik turunya variabel dependen, dan variabel independen sebagai faktor dinaik turunkan nilainya.

Riset ini memiliki satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Yang menjadi variabel bebasnya ialah kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan

yang menjadi variabel terikatnya ialah produktivitas karyawan. Regresi ini dapat dirumuskan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \ldots\ldots + b_nX_n + et$$

Rumus 3.1. Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sugiyono, 2017:77)

Dimana:

Y = Variabel terikat

a = Nilai konstanta

$b_{1,2}$ = Nilai koefisien regresi

X_1 = Variabel bebas pertama

X_2 = Variabel bebas kedua

3.8.4.2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini sering dikatakan sebagai koefisien determinasi majemuk. R^2 juga hampir serupa dengan r, dan yang dibedakan hanyak fungsinya. R^2 digunakan dalam menjelaskan skala variasi pada variabel terikat (Y) yang dijelaskan secara bersamaan dengan variabel bebas. R^2 menjelaskan jumlah nilai persentase dari variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Analisis ini memberikan penjelasan tentang hubungan diantara kedua variabel apakah memiliki nilai positif atau negatif (Sugiyono, 2017:78).

3.9. Uji Hipotesis

Dilakukan pengujian ini dikarenakan kebenaran dan pernyataan hipotesis masih memiliki sifat sementara. Pengujian ini berarti melakukan uji signifikansi secara simultan ataupun parsial (Sugiyono, 2017:80). Dalam melakukan pengujian ini, perlu diperhatikan hal-hal berikut ini:

1. Dalam pengujian hipotesis, dibutuhkan data sampel.
2. Pengujian ini akan memperoleh hasil antara menerima H_o atau menolaknya.
3. Nilai pada pengujian ini bisa diperhatikan menggunakan t hitung ataupun nilai signifikannya.
4. Penarikan kesimpulan dapat dilakukan dengan memperharikan kurva atau gambar, apakah daerah diterima atau ditolak pada hipotesis nol.

Pada riset ini, metode yang peneliti gunakan untuk uji hipotesis, diantaranya uji T dan uji F.

3.9.1. Uji T

Tujuan dari pengujian ini yaitu untuk melakukan uji dan melihat apakah setiap variabel bebas berpengaruh signifikan pada variabel terikat secara parsial dengan a = 0,05, dan apakah hipotesis ditolak atau diterima. Hasil dari pengujian ini dapat diperhatikan dari nilai signifian t dari masing-masing variabel dengan taraf signifikansi 0,05 (α = 5%).

Pada dasarnya pengujian t ini memperlihatkan seberapa jauh pengaruh dari variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Berikut ini merupakan rumsunya:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.2. Uji T

Sumber: (Sugiyono, 2017:78)

Dimana:

t = Nilai t_{hitung} yang selanjutnya dikonsiltasikan dengan t_{tabel}

r = korelasi parsial yang ditemukan

Berikut ini tahapan melakukan uji hipotesis dengan Uji t:

1) Apabila H_0: bi = 0; berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan pada variabel dependen, jika H_a: bi ≠ 0; maka variabel independen berpengaruh signifikan pada variabel dependen.
2) Tentukan taraf signifikansi α = 0,05 atau 5%

3.9.2. Uji F

Pada dasarnya pengujian ini memperlihatkan apakah seluruh variabel bebas atau variabel independen yang telah dimasukan kedalam model memiliki pengaruh secara bersamaan pada variabel terikat atau variabel dependen. Berikut ini merupakan rumusnya:

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Rumus 3.3. Uji F

Sumber: (Sugiyono, 2017: 80)

Keterangan:

F_h = Besarnya F_{hitung}

n = Total anggota sampel

k = Total variabel independen

R^2 = Koefisien determinasi

Dengan melakukan perbandingan antara F hitung dengan F tabel dengan pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1). Dan taraf kesalahan (a = 0,05 / a = 5%). Dasar dari pengambilan kesimpulannya ialah jika Ftabel < Fhitung, maka H_0 ditolak H_1 diterima, dan koefisien dikatakan signifikan (Sugiyono, 2017: 83).

UPB

Universitas Putera Batam