

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung

Sodirin¹, Aprianis²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Univeristas Saburai

²Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Saburai

e-mail: sodirinamrullah@gmail.com, aprianisd1@gmail.com

Abstract

This study aims to examine (1) the effect of compensation on employee productivity, (2) the influence of work environment on employee work productivity and (3) the effect of compensation and work environment on employee work productivity.

This research uses quantitative causality research design, research conducted at company of drinking water area way rilau bandar, research conducted by researcher in April 2017. Population in this research as many as 258 employees, to determine the number of samples by using slovin formula and got the number of samples 72 respondents.

The results of beta coefficient analysis on the regression model on the compensation variable of 0.322 and large T count of 2.986 and T table of 1.66. It can be interpreted that the increase of compensation variable hence influence to the increase of work productivity. Based on result of regression test between work environment with work productivity, hence obtained coefficient of beta equal to 2,287 with value of sig 0,025 with scale of T count equal to 2,287. This can be interpreted that the improvement of the work environment affect the work productivity. Result of hypothesis testing F statistic test can be stated that compensation and work environment have a significant positive effect on employee work productivity.

Keywords: *Compensation, Work environment, Work productivity.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji (1) pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan (3) pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas kuantitatif, penelitian yang dilakukan pada perusahaan air minum daerah rilau bandar, penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada bulan April 2017. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 258 karyawan, untuk menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin dan didapat Jumlah sampel 72 responden.

Hasil analisis koefisien beta pada model regresi pada variabel kompensasi sebesar 0,322 dan T hitung besar 2,986 dan T tabel sebesar 1,66. Dapat diartikan bahwa peningkatan variabel kompensasi maka berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji regresi antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja, maka diperoleh koefisien beta sebesar 2.287 dengan nilai sig 0,025 dengan skala T hitung sebesar 2.287. Hal ini dapat diartikan bahwa perbaikan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Hasil pengujian hipotesis Uji statistik F dapat dinyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: *kompensasi, lingkungan kerja, produktivitas kerja.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era Globalisasi persaingan dunia usaha saat ini semakin pesat, maka semakin besar suatu Organisasi, akan semakin besar karyawan yang bekerja di dalam organisasi tersebut, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup

karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah kompensasi dan lingkungan kerja.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Sinambela (2016:218) mengatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employer maupun employees baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non financial). Tetapi pemberian kompensasi ini haruslah dilakukan dengan pemberian yang baik, agar dapat menjadi faktor motivasi bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan. pemberian kompensasi yang baik, yaitu pemberian kompensasi yang mempertimbangkan kelayakan kompensasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup para karyawan. Setidaknya kebutuhan hidupnya terpenuhi serta diberikan penghargaan yang tinggi terhadap prestasi kerjanya. Hal ini diyakini mampu memacu produktivitas kerja para karyawan. Kerreteria yang dilihat Seleksi berkas, bila berkas dinilai baik mencakup kelengkapan syarat yang diajukan perusahaan maka pelamar kerja akan dihubungi kembali via telpon untuk menjalani sesi selanjutnya.

Menurut Abraham Maslow dalam Subekhi dan Jauhar (2012:29) Kebutuhannya mengatakan bahwa kebutuhan manusia dapat dibagi atas lima tingkatan. Tingkat yang paling utama adalah kebutuhan yang bersifat pemenuhan yang paling dasar bagi manusia, yaitu sandang, pangan dan papan. Selanjutnya menurut Maslow, seseorang akan berusaha untuk memuaskan terlebih dahulu kebutuhan yang paling penting (yang paling dasar), untuk itu bila diperlukan ia akan berusaha mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk dapat memenuhi kebutuhannya tersebut dengan cara apapun. Cara yang paling umum untuk memenuhi kebutuhan hidup tersebut adalah dengan bekerja dan mendapatkan imbalan atau hasil dari suatu pekerjaan. Jika imbalan yang diperolehnya belum dapat mencukupi bagi pemenuhan kebutuhan dasarnya, maka ia akan terus berusaha untuk mengerjakan pekerjaan lain yang mungkin dapat mencukupi kebutuhannya, sehingga dengan demikian orang tersebut tidak akan mampu berkonsentrasi kepada pekerjaannya.

Perumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ?
3. Apakah Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ?

Batasan Masalah

Dalam hal ini penulis membatasi masalah hanya menganalisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau Bandar Lampung.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

1.2 Kajian Pustaka

Pengertian kompensasi

Menurut Gary Dessler dalam Subekhi dan Jauhar (2012:175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk imbalan atau bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Jenis pemberian kompensasi

Menurut Kasmir (2016:241) dalam prakteknya ada banyak jenis kompensasi yang diberikan perusahaan, hanya saja secara garis besar kompensasi dibagi kedalam dua macam kompensasi yang dapat diberikan yaitu:

1. Kompensasi Keuangan
Kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan, tahunan).
2. Kompensasi Bukan Keuangan
Merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin.

Pengertian lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2006:8) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2006:21): Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
Menurut Sedarmayanti (2006:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan

Pengertian produktivitas

Menurut Wibowo (2013:109) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan.

Indikator produktivitas

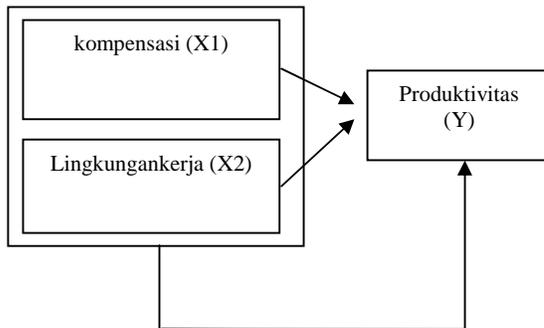
Menurut Edy Sutrisno, (2010:104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator. Indikator tersebut yaitu:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas, dengan metode pendekatan analisis kuantitatif . desain penelitian kausalitas yaitu, desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel (anwar sanusi, 2014).

Kerangka Pikir



Sumber : Anwar Sanusi (2011:50)

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2011:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau Bandar Lampung. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 258 karyawan.

Sampel

menurut Arikunto (2011:123) sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Sampel yang dipakai harus dapat mewakili dan mencerminkan populasi yang ada. Dalam penelitian ini, sampel dihitung menggunakan rumus slovin karena jumlah populasi sudah diketahui sebelumnya.

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

n = Jumlah sampel

N= Jumlah populasi

e = Taraf signifikansi (10%)

maka, nilai n adalah :

$$n = \frac{258}{(1+(258 \times 0.10^2))}$$

$$n = \frac{258}{(1+258 \times 0.10 \times 0.10)}$$

$$n = \frac{258}{(1+2,58)}$$

$$n = \frac{258}{3,58}$$

n = 72,06 di bulatkan menjadi = 72 karyawan

Jenis Dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dan dua jenis. yaitu:

1. Data Primer.
2. Data sekunder

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan sebagai berikut:

1. Angket
2. Wawancara

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan adalah:

1. Variabel Independen (bebas)
Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), dan lingkungan kerja (X2) Pada perusahaan daerah air minum way rilau Bandar lampung
2. Variabel Dependen (terikat)
Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas (Y)

Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 :secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan
- H2 :secara parsial lingkungan kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas kerja karyawan.
- H3 :secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Validitas dan Reabilitas

Menurut sugiyono (2010:235) pengujian validitas kuisisioner dilakukan untuk menunjukkan apakah kuisisioner yang akan disebar kepada responden layak (valid) atau tidak. Dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2)] \cdot [(N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)]}}$$

Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Conbrach*. Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama, suatu alat pengukur yang dikatakan reabel apabila:

- Cronbach Alpha <0,6= Reabilitas Buruk
- Cronbach Alpha 0,6-0,79 = Reabilitas Diterima
- Cronbach Alpha >0,8= Reabilitas Baik

Regresi linear berganda:

Persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = + 1X1+ 2X2 +$$

Koefisien Determinasi (R²)

V. Wiratna Sujarweni (2015:228) menyatakan bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R² merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi (R²) mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji F (Uji Simultan)

Untuk memastikan apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel dependen yaitu dengan membandingkan F tabel dengan F hitung. Menentukan tingkat signifikan () yaitu sebesar 5% dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- Jika F hitung >F tabel, maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui faktor manakah pada variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

cara pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi:

1. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima
2. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Atau dengan cara melihat t tabel:

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$
2. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Untuk mengetahui t tabel digunakan ketentuan $n-1$ pada level significant (α) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) atau taraf keyakinan 95% atau 0,95.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas

Pernyataan	Corrected item-total correlation	R Tabel	keterangan
kompensasi			
Item 1	0,544	0,361	Valid
Item 2	0,612	0,361	Valid
Item 3	0,754	0,361	Valid
Item 4	0,816	0,361	Valid
Item 5	0,831	0,361	Valid
Item 6	0,681	0,361	Valid
Lingkungan kerja			
Item 1	0,485	0,361	Valid
Item 2	0,841	0,361	Valid
Item 3	0,795	0,361	Valid
Item 4	0,631	0,361	Valid
Produktivitas kerja			
Item 1	0,694	0,361	Valid
Item 2	0,559	0,361	Valid
Item 3	0,674	0,361	Valid
Item 4	0,794	0,361	Valid
Item 5	0,584	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas atas variabe Kompensasi, lingkungan kerja dan Produktivitas kerja dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan sudah valid, hal ini dikarenakan memiliki nilai item total correlation yang lebih besar dari R tabel sebesar 0,361.

Hasil uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's	Keterangan
kompensasi	0,790	Reabilitas diterima
Lingkungan kerja	0,804	Reabilitas baik
Produktivitas kerja	0,788	Reabilitas diterima

Hasil pengujian reliabilitas pernyataan dari ketiga variabel, menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja nampak bahwa semua item pertanyaan telah reliabel karena memiliki nilai cronbach"s alpha yang di atas dari 0,60.

Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	5.404	3.260
kompensasi	.322	.108
Lingkungan kerja	.363	.159

(Sumber : Data output SPSS, diolah 2017)

$$Y = 5.404 + 0,332 (X_1) + 0,363 (X_2)$$

Konstanta sebesar 5.404 menunjukkan bahwa semua variabel independen bernilai nol maka produktivitas akan sebesar konstanta tersebut.

Variabel independen menunjukkan peningkatan produktivitas sesuai variabel variabel X1 Kompensasi dikarenakan nilai koefisien beta yang ada bernilai positif. Oleh karena itu maka akan terjadi kenaikan produktivitas sebesar 32,2%.

variabel X2 Lingkungan kerja sebesar 0,363 ini berarti terjadi peningkatan setiap kali satu satuan maka produktivitas meningkat sebesar 36,3%.

Indeks determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.457 ^a	.209	.186

Koefisien Adjusted R Square = 0,186 yang berarti bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerjamempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitaskerja determinasi Adjusted R Square = 0,816 hal ini menunjukkan bahwa 18,6% produktivitas dapat dijelaskan dengan kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 81,4% (100% - 18,6 %) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Uji statistik F

Signifikansi model regresi secara simultan di uji dengan melihat nilai signifikansi (sig) dimana jika nilai sig di bawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Model	F	Sig.
1 Regression	9.129	,000 ^b
Residual		
Total		

(Sumber : Data output SPSS, diolah 2017)

Dari data output diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 9,129 dengan nilai F tabel sebesar 3,13 dan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 (5%). Nilai F hitung>nilai F table serta tingkat signifikansi yang lebih kecildari

0,05 menunjukkan bahwa model penelitian dengan variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variable dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

Uji statistik T

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.658	.102
kompensasi	2.986	.004
Lingkungan kerja	2.287	.025

(Sumber : Data output SPSS, diolah 2017)

Berdasarkan Hasil uji statistik t dapat diketahui bahwa:

Hasil uji variabel independen pertama (X1) jumlah kompensasi memiliki nilai thitung 2,986 dengan tingkat signifikansi 0,004. Jumlah sampel penelitian sebanyak 72 dengan jumlah variabel independen dua, taraf signifikansi 0,05 pengujian satu arah diperoleh ttabel sebesar 1,66 berdasarkan hasil tersebut thitung > ttabel, tingkat signifikansi dibawah 0,05 serta nilai positif 2,986 dapat disimpulkan bahwa H1 kompensasi pengaruh signifikan terhadap Produktifitas kerja karyawan.

Hasil uji variabel independen kedua (X2) jumlah lingkungan kerja memiliki nilai thitung 2,287 dengan tingkat signifikansi 0,025. Jumlah sampel penelitian sebanyak 72 dengan jumlah variabel independen dua, taraf signifikansi 0,05 pengujian satu arah diperoleh ttabel sebesar 1,66 berdasarkan hasil tersebut thitung > ttabel, tingkat signifikansi dibawah 0,05 serta nilai positif 2,287 dapat disimpulkan bahwa H2 lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan.

4. KESIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dilihat dari uji t (parsial) dengan nilai t hitung > t tabel (2,986 > 1,66) dan nilai signifikansi 0,004 < 0,05. H1 variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dilihat dari uji t (parsial) dengan nilai t hitung > t tabel (2,287 > 1,66) dan signifikansi 0,025 < 0,05. H2 variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 18,6% sedangkan nilai selebihnya 81,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

5. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsini, 2013. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta : Renika Cipta.

Kasmir, 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Rajawali pers..

Nazir, Mohammad, 2011. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Sedarmayanti 2006. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung : CV mandar maju,.

Sanusi, Anwar, 2012. *Metodologi penelitian bisnis*, jakatra : salemba empat.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

-
- Hasibuan, Melayu SP. 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: cet-9. Bumi Aksara.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar Mohammad. 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, : Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Sugiyono, 2011. *Metode penelitian bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Soewadji, 2012. *Pengantar metodologi penelitian*. Jakarta : mitra kencana.
- Wibowo 2016. *Manajemen kinerja*. Raja wali pers, Jakarta.