

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. IVO MAS  
TUNGGAL DI KECAMATAN KANDIS KABUPATEN SIAK**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau



**OLEH :**

**AYU ISWITARDIYANTI**  
**145210430**

**PRODI MANAJEMEN S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**2021**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : AYU ISWITARDIYANTI  
NPM : 145210430  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT IVO MAS TUNGGAL DI  
KECAMATAN KANDIS KABUPATEN SIAK

Disahkan Oleh:

Ditetujui :

Pembimbing I

Pembimbing I

Kamar Zaman, SE.,MM

Drs. Asril, MM

Diketahui :

Ketua Program Studi

Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM)

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Ayu Iswitardiyanti  
NPM : 145210430  
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ivo Mas Tunggal di Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.  
Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM  
2. Drs. Asril, MM  
Hari/Tanggal Seminar : Jum'at 12 November 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

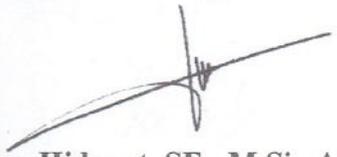
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

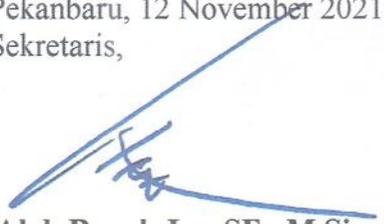
No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Drs. Asril, MM	Sekretaris	2. 
3.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	3. 
4.	Deswarta, SE., MM	Anggota	4. 
5.	Ramzi Durin, SH., MH	Anggota	5. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 12 November 2021  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 1755/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 20 Desember 2021, Maka pada Hari Selasa 21 Desember 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensive/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- |                         |                                                                                                                                               |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Nama                 | : Ayu Iswitardiyanti                                                                                                                          |
| 2. NPM                  | : 145210430                                                                                                                                   |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1                                                                                                                                |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ivo Mas Tunggal di Kecamatan Kandis Kabupaten Siak. |
| 5. Tanggal ujian        | : 21 Desember 2021                                                                                                                            |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.                                                                                                                                   |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR                                                                                     |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (B) 69,2</b>                                                                                                                       |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.                                                                                                                            |

PANITIA UJIAN

Ketua



**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

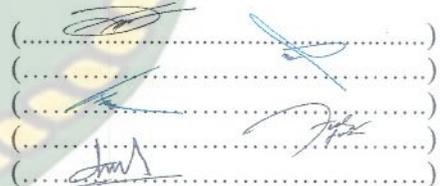
Sekretaris



**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Drs. Asril, MM
3. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
4. Awliya Afwa, SE., MM
5. Syaefulloh, SE., M.Si



Notulen

- 1.

(.....)

Pekanbaru, 21 Desember 2021

Mengetahui  
Dekan,



**Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

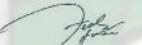
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Ayu Iswitardiyanti  
NPM : 145210430  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ivo Mas Tunggal di Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.  
Hari/Tanggal : Selasa 21 Desember 2021  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		
2	Drs. Asril, MM		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Awliya Afwa, SE., MM		
3	Syaefulloh, SE., M.Si		

**Hasil Seminar : \*)**

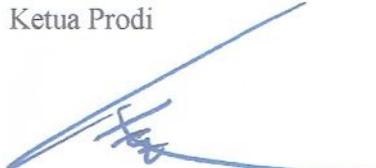
1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai **69** )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 21 Desember 2021  
Ketua Prodi

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 1755 / Kpts/FE-UIR/2021  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensve sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Ayu Iswitardiyanti  
N P M : 145210430  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ivo Mas Tunggal di Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensve maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4	Awliya Afwa, SE., MM	Assisten Ahli, C/b	Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Syaefulloh, SE., M.Si	Assisten Ahli, C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.  
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 21 Desember 2021  
Dekan



Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA** : **AYU ISWITARDIYANTI**  
**NPM** : **145210430**  
**JUDUL SKRIPSI** : **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT IVO MAS TUNGGAL DI KECAMATAN KANDIS KABUPATEN SIAK**  
**PEMBIMBING** : **KAMAR ZAMAN, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 30% (tiga puluh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 13 April 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si



UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
 FAKULTAS EKONOMI  
 الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat: Jalan Kahrudin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 25264  
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674684 Email: fekon@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

FORMULIR PENGUSULAN SK PEMBIMBING  
 DAN PROSEDUR SEMINAR PROPOSAL

NAMA

Ayu ISWITARDIYANTI

NPM

4526430

PROGRAM STUDI

Manajemen

KONSENTRASI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

JUDUL

Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas  
 kerja karyawan pada PT. IvoMas Tunggal, di kecamatan  
 Kandi Kabupaten Siak.

USULAN PEMBIMBING

Pembimbing I : Kamar Zaman, MM

Pembimbing II : Drs. Agil, MM

*[Signature]*

CATATAN PEMBIMBING I

- Parbahri seji  
 jawa 29/7-19 h.  
 - ACE San: maw  
 12/10-19 h

CATATAN PEMBIMBING II

*[Signature]*  
 Proposal 12/10-19  
 Pwb II 10

CATATAN KETUA PRODI

*[Signature]*

Pekanbaru,  
 Wakil Dekan I

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 1043/Kpts/FE-UIR/2018**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**Menimbang:** 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 1 November 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

**Mengingat:** 1. Surat Mendikbud RI:  
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987  
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan  
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987  
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing I
2	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:  
 N a m a : Ayu Iswitar diyanti  
 N P M : 145210430  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Di Kecamatan Kandis Kabupaten siak .
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 2 November 2018

Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA



**Tembusan :** Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau  
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

**Blangko Pengajuan Judul Penelitian Mahasiswa Jurusan Manajemen**

Nama : AYU ISWITARDIYANTI

Npm : 145210430

Jurusan : MANAJEMEN

Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Dengan ini mengajukan alternatif judul penelitian sebagai berikut :

No	Alternatif Judul Penelitian
1	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. IVO Mas Tunggal di Kecamatan Kandis Kabupaten Siak
2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Jasa Penilai Publik "Pung's Zulkarnain dan Rekan" di Jakarta
3	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. IVO Mas Tunggal di Kecamatan Kandis Kabupaten Siak

Judul Penelitian dan Saran:

No. 1

Menyetujui,

Ketua/Sekretariat Jurusan

Azmansyah, SE., Econ

Pekanbaru, 06 April 2018

Yang Mengajukan

Ayu Iswitardiyanti

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik (Sarjana, Magister an Doktor), baik di Universitas Islam Riau Pekanbaru maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya ataupun pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang yang dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Gelar yang telah diperoleh karna karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Pekanbaru, 14 April 2022

Saya yang membuat pernyataan,



AYU ISWITARDIYANTI

NPM: 145210430

## ABSTRAK

### **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT IVO MAS KECAMATAN KANDIS KABUPATEN SIAK**

**OLEH**

**AYU ISWITARDIYANTI**

**145210430**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal Kecamatan Kandis Kabupaten Siak. Jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 76 orang dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik pengujian instrumen alam penelitian ini yaitu uji validitas dan reabilitas, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal Kecamatan Kandis Kabupaten Siak. Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

## KATA PENGANTAR

**Bismillahirrahmaanirrahiim**

**Assalamu'alaikum Wr, Wb.**

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT IVO MAS TUNGGAL KECAMATAN KANDIS KABUPATEN SIAK**. Dan tak lupa pula shalawat beserta salam penulis berikan kepada junjungan alam Nabi besar Muhammad SAW, yang atas perjuangan beliau telah mencerahkan bumi dengan ilmu pengetahuan.

Penulis skripsi ini selain dimaksud sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana (Strata-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Islam Riau Program Studi Manajemen, juga dimaksudkan untuk mengetahui sampai sejauh mana kemampuan penulis menganalisa dan mengekspresikan pengetahuan yang diperoleh selama kuliah.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki, sehingga dalam penulisan skripsi ini tentunya masih ada kekurangan. Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun dan dapat bermanfaat bagi penulis di masa mendatang.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bimbingan, pengarahan serta motivasi dari berbagai pihak, untuk itu penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada :

1. **Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL** selaku Rektor Universitas Islam Riau

2. **Ibu Dr. Eva Sundari, Se., MM., CCRBC**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. **Ibu Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA** selaku Wakil Dekan I, **Ibu Dr. Dra. Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si** selaku Wakil Dekan II dan **Bapak Dr. H. Zulhelmy, SE., M.Si Ak., CA., ACPA** selaku Wakil Dekan III.
4. **Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.si** selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. **Bapak Kamar Zaman, SE., MM** dan **Bapak Drs. Asril, MM** selaku Dosen pembimbing I dan Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan yang terbaik kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen pengajar dilingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu dibidangnya kepada penulis.
7. Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang selama ini memberikan kemudahan administrasi selama masa perkuliahan.
8. Kedua orang tua tercinta dan kakak-kakak penulis yang tidak henti-hentinya memberikan do'a, dukungan, nasihat dan motivasi kepada penulis. Terimakasih sudah menjadi keluarga terbaik.
9. Kepada sahabat-sahabat saya yang selalu ada disetiap keadaan apapun, selalu mendukung dalam menjalankan skripsi ini dan terimakasih sudah menjadi keluarga keua untuk penulis.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan, semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT, Aamiin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik materi maupun sistematikanya. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, pengetahuan, pengalaman serta kemampuan yang penulis miliki.

Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun yang berkenaan dengan skripsi ini, penulis terima dengan senang hati. Semoga skripsi ini memberikan manfaat kepada penulis dan kepada setiap pembacanya, Aamiin.

Pekanbaru, 21 Desember 2021

**AYU ISWITARDIYANTI**  
**NPM : 145210430**



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.4 Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Produktivitas.....	8
2.1.1 Pengertian Produktivitas.....	8
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas.....	11
2.1.3 Sumber-sumber Produktivitas.....	18
2.1.4 Penilaian Produktivitas.....	20
2.2 Kompensasi.....	20
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	20
2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi.....	22
2.2.3 Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi.....	25
2.2.4 Metode Kompensasi.....	26
2.2.5 Asas Kompensasi.....	27
2.2.6 Sistem Kompensasi.....	28
2.2.7 Indikator-indikator Kompensasi.....	28

2.3 Lingkungan Kerja.....	29
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	29
2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	31
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	32
2.3.4 Aspek Lingkungan Kerja.....	38
2.3.5 Efektivitas Lingkungan Kerja.....	39
2.3.6 Manfaat Lingkungan Kerja.....	40
2.4 Penelitian Terdahulu.....	41
2.5 Kerangka Penelitian.....	42
2.6 Hipotesis.....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi Penelitian.....	44
3.2 Operasional Variabel.....	44
3.3 Populasi dan Sampel.....	46
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.6 Analisis Data.....	46
3.6.1 Analisa Deskriptif.....	46
3.6.2 Uji Kualitas Data.....	48
3.6.2.1 Uji Validitas.....	48
3.6.2.2 Uji Reabilitas.....	48
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	49
3.6.3.1 Uji Normalitas Data.....	49
3.6.3.2 Uji Autokorelasi.....	50
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	50

3.6.3.3 Uji Multikoleniaritas.....	50
3.6.4 Regresi Linear Berganda.....	51
3.6.5 Uji Hipotesa.....	52
3.6.5.1 Uji Simultan (Uji F).....	52
3.6.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	53
3.6.6 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	53
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan PT Ivo Mas Tunggal.....	55
4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	55
4.3 Struktur Organisasi Pabrik Kelapa Sawit.....	56
4.4 Keterangan Jabatan.....	57
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Identitas Responden.....	60
5.1.1 Tingkat Umur.....	60
5.1.2 Jenis Kelamin.....	62
5.1.3 Tingkat Pendidikan.....	63
5.1.4 Masa Kerja.....	64
5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	65
5.2.1 Uji Validitas.....	65
5.2.1.1 Kompensasi (X1).....	65
5.2.1.2 Lingkungan Kerja (X2).....	66
5.2.1.3 Produktivitas (Y).....	67
5.2.2 Uji Reliabilitas.....	67
5.3 Analisa Deskriptif Variabel Kompensasi.....	68
5.3.1 Kompensasi Finansial.....	68

5.3.1.1 Gaji.....	68
5.3.1.2 Insentif.....	69
5.3.1.3 Tunjangan.....	70
5.3.2 Kompensasi Non Finansial.....	71
5.3.2.1 Penghargaan.....	71
5.4 Analisa Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	73
5.4.1 Lingkungan Kerja Fisik.....	73
5.4.1.1 Penerangan.....	73
5.4.1.2 Suhu Udara.....	74
5.4.1.3 Sirkulasi Udara.....	75
5.4.1.4 Fasilitas Kerja.....	76
5.4.1.5 Keamanan.....	77
5.4.2 Lingkungan Kerja Non Fisik.....	78
5.4.2.1 Hubungan Dengan Atasan.....	79
5.4.2.2 Hubungan Sesama Rekan Kerja.....	80
5.5 Analisa Deskriptif Variabel Produktivitas.....	82
5.5.1 Kuantitas Kerja.....	83
5.5.1.1 Kemampuan.....	83
5.5.1.2 Penghasilan Kerja.....	83
5.5.1.3 Pencapaian Target Kerja.....	84
5.5.2 Kualitas Kerja.....	85
5.5.2.1 Semangat Kerja .....	85
5.5.2.2 Ketelitian Kerja.....	86
5.5.2.3 Kerapian Kerja.....	87

5.6 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap	
Produktivitas kerja Karyawan.....	90
5.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	90
5.6.2 Analisis Koefisien Determinasi.....	91
5.6.3 Uji Hipotesis.....	92
5.6.3.1 Uji Simultan (Uji F).....	92
5.6.3.2 Uji Parsil (Uji t).....	93
5.6.3.2.1 Uji t Kompensasi.....	94
5.6.3.2.2 Uji t Lingkungan Kerja.....	94
5.6.4 Uji Asumsi Klasik	
5.6.4.1 Uji Normalitas Data.....	95
5.6.4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	96
5.6.4.3 Uji Multikolinearitas.....	97
5.7 Pembahasan.....	97
5.7.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas.....	98
5.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas.....	99
5.7.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas.....	99

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1 Kesimpulan.....	102
6.2 Saran.....	103

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Perbagian pada PT Ivo Mas Tunggal Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.....	2
Tabel 1.2	Target dan Realisasi Produksi pada PT Ivo Mas Tunggal.....	4
Tabel 3.1	Variabel dan Indikator Penelitian.....	44
Tabel 3.2	Interval Koefisien Korelasitas.....	53
Tabel 5.1	Tingkat Umur Pegawai Pada PT Ivo Mas Tunggal.....	62
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT Ivo Mas Tunggal.....	63
Tabel 5.3	Tingkat Pendidikan pada PT Ivo Mas Tunggal.....	64
Tabel 5.4	Masa Kerja Karyawan PT Ivo Mas Tunggal.....	65
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Kompensasi(X1) Item-Total Statistics.....	66
Tabel 5.6	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2) Item-Total Statistics..	66
Tabel 5.7	Hasil Uji Validitas Produktivitas (Y) Item-Total Statistics.....	67
Tabel 5.8	Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Terhadap Gaji di PT Ivo Mas Tunggal.....	68
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Terhadap Insentif Karyawan di PT Ivo Mas Tunggal.....	69
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Terhadap Tunjangan Karyawan di PT Ivo Mas Tunggal.....	70
Tabel 5.12	Tanggapan Responden terhadap Kompensasi Penghargaan Karyawan di PT Ivo Mas Tunggal.....	71
Tabel 5.13	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi pada PT Ivo Mas Tunggal.....	72
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Terhadap Penerangan di ruangan Kerja PT Ivo Mas Tunggal.....	74

Tabel 5.15	Tanggapan Responden Tentang Suhu Udara Ruang Kerja di PT Ivo Mas Tunggal.....	75
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Tentang Sirkulasi Udara Ruang Kerja di PT Ivo Mas Tunggal.....	76
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Kerja di PT Ivo Mas Tunggal.....	77
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Tentang Keamanan Kerja di PT Ivo Mas Tunggal.....	78
Tabel 5.19	Tanggapan Responden tentang Hubungan Dengan Atasan di PT Ivo Mas Tunggal.....	79
Tabel 5.20	Tanggapan Responden tentang Hubungan Sesama Rekan Kerja di PT Ivo Mas Tunggal.....	80
Tabel 5.21	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja pada PT Ivo Mas Tunggal.....	81
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Kemampuan Karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal.....	83
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai Meningkatkan Hasil yang dicapai pada PT Ivo Mas Tunggal.....	84
Tabel 5.24	Tanggapan responden mengenai Pencapaian Target Kerja Karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal.....	85
Tabel 5.25	Tanggapan responden mengenai Semangat Kerja pada PT Ivo Mas Tunggal.....	86
Tabel 5.26	Tanggapan responden mengenai Ketelitian Kerja pada PT Ivo Mas Tunggal.....	87
Tabel 5.27	Tanggapan responden Kerapian Kerja pada PT Ivo Mas Tunggal.....	88
Tabel 5.28	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas pada PT Ivo Mas Tunggal.....	89
Tabel 5.29	Analisis Regresi Linear Berganda.....	90

Tabel 5.30	Uji Koefisien Determinasi.....	93
Tabel 5.31	Uji Simultan.....	94
Tabel 5.32	Uji Parsial.....	95
Tabel 5.33	Uji Multikolinearitas.....	99

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1	Gambar Kerangka Penelitian.....	42
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Pabrik Kelapa Sawit PT Ivo Mas Tunggal.....	56
Gambar 5.1	Grafik Uji Normalitas Data.....	96
Gambar 5.2	Grafik Uji Heteroskedastisitas.....	97

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk terbesar di dunia. Lependudukan merupakan salah satu masalah yang ada dalam pembangunan Indonesia selain jumlah yang relatif besar, alokasi yang tidak merata serta tingkat pendidikan yang rendah, hal ini terlihat dari rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja. Rata-rata pertumbuhan penduduk Indonesia sekitar 1,4 persen pertahun. Hal ini merupakan salah satu kendala dalam pembangunan nasional karena menimbulkan peningkatan angkatan kerja yang akan memasuki pasar tenaga kerja.

Kondisi pertumbuhan bisnis di era globalisasi pada saat ini cukup tinggi, dapat dilihat dari tumbuhnya perusahaan yang menuntut untuk dapat menghasilkan produk-produk berkualitas. Kondisi tersebut tentunya menuntut setiap karyawan untuk bekerja sesuai kinerja yang diharapkan. Berbagai upaya tentunya akan dilakukan oleh perusahaan agar tujuan yang diinginkan tercapai. Tujuan didirikan perusahaan untuk memperoleh laba, sehingga perusahaan harus memiliki kebijakan strategi yang baik dan sumber daya yang profesional sehingga dapat mencapai manajerial yang diinginkan.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan tersebut biasanya permasalahan yang dihadapi oleh pihak manajemen bukan hanya masalah penanganan bahan baku, peralatan atau mesin-mesin produksi, biaya dan lingkungan kerja saja, melainkan menyangkut masalah bagaimana dapat

meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan bagian penting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia, maka karyawan bukan sekedar objek melainkan juga sebagai subjek (pelaku). Karyawan adalah seorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain yang mendapatkan kompensasi serta jaminan dan setiap yang bekerja menjual tenaganya kepada suatu perusahaan dan mendapatkan balas jasa sesuai peraturan atau perjanjian.

Dengan demikian hal yang dihadapi oleh PT. Ivo Mas Tunggal yang didirikan pada 1992 dan mulai beroperasi dan melakukan proses pengolahan yang berada dikecamatan Kandis, Kabupaten Siak adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) menjadi produk *Crude Pam Oil (CPO)* dan Kernel. Berikut adalah jumlah karyawan perbagian pada PT.Ivo Mas Tunggal tahun 2017 :

**Tabel 1.1**

**Jumlah Karyawan Perbagian pada PT. Ivo Mas Tunggal Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Tahun 2017**

Departemen	Jabatan	Jumlah orang
Kantor	Kerani personalia & payroll	1
	Kerani pembukuan	1
	Kasir	1
	Office helper (OB)	1
	Kerani produksi	1

Departemen	Jabatan	Jumlah orang
	Kerani gudang	1
	Kepala gudang	1
	Kerani timbang	3
	Supir	8
	Satpam	13
	Mudim (pengurus masjid)	1
	Operator cctv	1
	Tukang kebun	6
Proses	Personel proses 1 dan 2	76
Laboratorium	Personel lab	10
Workshop	Personil workshop	25
<b>Total</b>		<b>150</b>

*Sumber: PT. Ivo Mas tunggal, Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT. Ivo Mas adalah 150 orang, akan tetapi disini penulis lebih berfokus pada departemen proses personel 1 dan personel 2 yang karyawannya berjumlah 76 orang. Proses yaitu bagian yang melakukan pengolahan kelapa sawit dari mulai memasak buah sawit hingga menjadi minyak. Sedangkan personel merupakan pembagian jam kerja karyawan atau yang disebut shift, dimana personel 1 untuk shift pagi dan personel 2 shift malam. Personel proses 1 berjumlah 38 orang, begitu juga dengan personel 2 berjumlah 38 orang.

Shift kerja merupakan pola waktu yang diberikan pada karyawan untuk mengerjakan sesuatu. Berkenaan dengan hal ini shift kerja memiliki pengaruh

pada kinerja karyawan. Penggunaan shift kerja menjadi salah satu strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal dan efisien. Tidak semua orang dapat menyesuaikan diri dengan sistem shift kerja. Shift kerja membutuhkan banyak sekali penyesuaian waktu, seperti waktu tidur, waktu makan dan waktu untuk berkumpul bersama keluarga. Dibawah ini dapat dilihat target dan realisasi produksi pada PT.Ivo Mas :

**Tabel 1.2**  
**Target dan Realisasi Produksi pada PT. Ivo Mas Tunggal**

Tahun	Jumlah karyawan	Target produksi (Ton)	Realisasi produksi (Ton)	produktivitas
2013	76	70.382	55.253	0,2804
2014	76	62.524	59.021	0,2996
2015	76	64.483	59.320	0,3011
2016	76	70.019	55.908	0,2838
2017	76	69.587	47.814	0,2427
2018	76	70.283	48.053	0,2439
2019	76	69.229	47.092	0,2391
2020	76	67.706	45.962	0,2333

*Sumber : PT. Ivo Mas Tunggal*

**Rumus produktivitas**

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{output}}{(\text{jumlah tenaga kerja} \times \text{waktu kerja})} \times 100$$

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa selama tiga tahun yakni tahun 2013 sampai tahun 2015, perusahaan mengalami kenaikan kinerja

karyawan dan 2016 sampai dengan 2017 mengalami penurunan kinerja, lalu mengalami kenaikan sedikit pada tahun 2018 sedangkan selama tiga tahun terakhir yakni tahun 2018 sampai tahun 2020, perusahaan justru mengalami kondisi penurunan kinerja karyawan dilihat dari sisi produktivitas tenaga kerja karyawan.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, banyak upaya yang bisa dilakukan oleh perusahaan dan salah satunya adalah dengan melakukan pendidikan dan pelatihan kepada para karyawannya agar karyawan yang sebelumnya belum pernah mendapatkan pendidikan dan pelatihan seperti yang diberikan perusahaan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan tingkat pendidikan dan kemampuan setiap pekerja berbeda-beda, dan bahkan sebagian besar rata-rata pendidikan karyawan hanyalah tamatan Sekolah Menengah Atas (SMA) sederajat.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan dasar yang ditemui dalam kaitannya dengan penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ivo Mas Tunggal, Kecamatan Kandis Kabupaten Siak
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ivo Mas Tunggal, Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.

3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ivo Mas Tunggal, Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan diatas maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal, Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Ivo Mas Tunggal, Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.

Sedangkan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menambah kajian pengetahuan penulis yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia (MSDM)
2. Agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi instansi terkait, dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal, Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.
3. Sebagai bahan referensi lanjut untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam masalah administrasi kepegawaian.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas maka penyusunan dan pengelompokan sistematika sebagai berikut :

**BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Bab ini menjelaskan tentang materi mengenai penilaian prestasi, motivasi kerja dan perumusan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum Perusahaan PT Ivo Mas Tunggal.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menguraikan, menganalisis dan mengevaluasi hasil penelitian tersebut.

**BAB VI : PENUTUP**

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Produktivitas

##### 2.1.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan salah satu istilah yang sering disama artikan dengan kata produksi. Dalam kenyataannya, antara produktivitas dan produksi mempunyai arti yang berbeda. Karena pada saat produksi tinggi belum tentu produktivitasnya tinggi pula, malah semakin rendah. Sejak awal perkembangannya sampai sekarang telah banyak defenisi produktivitas yang telah dikembangkan. Beberapa defenisi dari produktivitas adalah sebagai berikut.

Produktivitas adalah dapat didefenisikan, merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antar input dan output. (Mulyadi, 2015 :100).

Mulyadi (2015 : 105) Produktivitas adalah hal yang selalu diinginkan dan dijadikan target perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan meningkatnya produktivitas perusahaan selalu berharap kepada semua pihak untuk selalu melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif. Sehingga semua ini bisa dicapai oleh apa yang diinginkan dan yang sudah dituangkan dalam tujuan perusahaan .

Produktivitas adalah sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi masukan selama periodik tertentu. (Hasibuan, 2000:126) Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harta bagi masukan dan hasil. Dan dapat didefenisikan sebagai perbedaan antara kumpulan

jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum. (Sinungan,2003:112)

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok harinya harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. (Sutrisno,2010:100)

Swastha (2000:90) mendefenisikan produktivitas adalah sebagai sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah karyawan, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Produktivitas adalah derajat efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan elemen produksi. Produktivitas adalah sikap mental yang selalu menari perbaikan terhadap apa yang telah ada. (Mangkuprawira,2003:48)

Tinggi rendahnya suatu produktivitas berkaitan dengan efisiensi dari sumber-sumber daya (input) dalam menghasilkan suatu produk atau jasa (output) dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input dalam memproduksi output (barang atau jasa).

Mulyono mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu.

Menurut Kusriyanto (2002:1), produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai serta tenaga kerja dalam persamaan waktu. Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan tingkat produktivitas tenaga kerja yang tinggi.

Menurut ravianto, bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang menunjang adanya keterkaitan hasil kerja dengan suatu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Muchdarsyah Sinungan, bahwa produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya, misalnya produktivitas ukuran efisien produktif suatu hasil perbandingan antara hasil keluaran dan hasil masukan.

Simanjuntak, menjelaskan produktivitas merupakan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang terdiri dari beberapa faktor seperti tanah, gedung, mesin, peralatan, dan sumber daya manusia yang merupakan sasaran strategis karena peningkatan produktivitas tergantung pada kemampuan tenaga manusia.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan hasil masukan. Keefektifan ini dilihat dari beberapa faktor masukan yang dipakai dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Sedangkan produktivitas kerja yaitu jumlah produksi yang dapat dihasilkan dalam waktu tertentu.

Dari pengertian produktivitas tersebut dapat dikatakan bahwa produktivitas harus ada disertai fungsi atau bagian dalam perusahaan atau organisasi.

### 2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Sutrisno (2016 : 104), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

a. Kemampuan

Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

c. Semangat kerja

Ini merupakan upaya untuk lebih baik dari hari kemaren. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa megembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan pada dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan ke dalam 3 kelompok, yaitu:

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dari perekonomian atau industri-industri secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi

produktivitas disektor industri adalah mutu sumber daya yang digunakan termasuk sumber daya modal, lahan, mesin, dan peralatan, bahan baku dan manusia (SDM).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas organisasi unit-unit usaha atau pabrik secara individual. Faktor-faktor yang produktivitas ditingkat unit usaha (organisasi atau perusahaan) adalah sebagai berikut:

1. Rasio penempatan mesin atau modal pertenaga kerja
2. Keterampilan tenaga kerja
3. Kualitas material yang digunakan dalam proses produksi
4. Hubungan yang ada antara karyawan dan antar karyawan dengan pihak manajemen

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas perseorangan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pada tingkat individu atau perseorangan adalah :

1. Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

2. Pelatihan

Pelatihan dipandang sebagai suatu investasi dibidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dari tenaga kerja.

Dengan adanya pelatihan para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

### 3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila tenaga kerja semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Karyawan akan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (Ability) dan pengalaman (Experience) yang cukup.

### 4. Disiplin

Kedisiplinan kerja juga merupakan faktor penunjang dalam peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, karena dengan kedisiplinan kerja tinggi tentu saja pegawai akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar serta bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

### 5. Sikap dan etika kerja

Sikap dan etika kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan sikap dan etika saling bekerja sama dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

### 6. Motivasi

Semakin besar motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

#### 7. Gizi dan kesehatan

Gizi dan kesehatan dari tenaga kerja sangat penting untuk melakukan pekerjaan. Dengan gizi dan kesehatan yang baik diharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik.

#### 8. Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Besarnya tingkat penghasilan untuk masing-masing perusahaan adalah berbeda.

#### 9. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial mencakupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja. Sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

#### 10. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan akan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

#### 11. Hubungan industrial

Hubungan industrial sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana hubungan industrial yang digunakan tidak baik kadang-kadang dapat menimbulkan penurunan produksi.

#### 12. Peralatan dan teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan tingkatannya maka akan memungkinkan dapat tepat waktu dalam produksi, peningkatan hasil produksi dan memperkecil terjadinya pemborosan.

#### 13. Kesempatan kerja

Dengan adanya kesempatan kerja, karyawan dapat memiliki peluang kerja yang lebih baik dalam pekerjaannya.

#### 14. Kesempatan berprestasi (Manullang,2003:217)

Karyawan yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Seseorang tenaga kerja dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan output yang lebih besar dari tenaga lain untuk satuan yang sama. Dapat juga dinyatakan bahwa seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi apabila ia mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan dan dalam waktu yang lebih singkat.

Dengan adanya produktivitas kerja yang diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator (Sutrisno,2010:104) sebagai berikut:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat tergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil dari pekerjaan tersebut.

c. Semangat kerja

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

e. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

f. Efisiensi

Masukan dan pengeluaran merupakan aspek yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh Soedarmayanti bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah:

1. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan yang ditemukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam tehnik industri.
3. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (quality control circles).
4. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

### 2.1.3 Sumber-sumber Produktivitas

Manusia sebagai tenaga kerja untuk tetap produktif harus mampu mendayagunakan sumber tenaga kerja, baik yang terdapat pada dirinya maupun lingkungan sekitarnya. Adapun sumber produktivitas yaitu :

- a. Penggunaan pikiran. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika untuk memperoleh yang maksimal dipergunakan cara yang paling mudah dan tidak memerlukan banyak pikiran yang rumit dan sulit.
- b. Penggunaan tenaga jasmani dan fisik. Produktivitas dikatakan tinggi apabila di dalam mengerjakan sesuatu diperoleh hasil yang jumlahnya terbanyak dan mutu terbaik, tidak banyak dipergunakan tenaga jasmani dan fisik yang melelahkan. Sebaiknya produktivitas dikatakan rendah apabila dikaitkan dengan banyak mempergunakan tenaga kerja jasmani atau fisik, sedangkan hasilnya sedikit.
- c. Penggunaan waktu. Produktivitas dari segi waktu, berkenan dengan cepat atau lambat pencapaian suatu hasil dalam kerja. Jika untuk mencapai hasil tertentu diperlukan waktu yang singkat, ini berarti produktivitas kerja mengalami kenaikan yang tinggi.
- d. Penggunaan ruang, suatu pekerjaan dikatakan produktif apabila ruang yang luas, sehingga tidak memerlukan mobilitas yang jauh. Pemakaian ruang yang luas, akan memperpanjang jarak yang harus ditempuh tenaga dalam mewujudkan kerja sama dengan orang lain dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- e. Penggunaan material atau badan dan uang. Suatu bentuk pekerjaan dikatakan produktif apabila pengguna material atau bahan baku dan peralatan tidak terlalu banyak terhubung dan harganya tidak terlalu mahal, tanpa mengurangi hasil yang hendak dicapai. (J. Riyanto,2002:21).

#### **2.1.4 Penilaian Produktivitas Kerja**

Manfaat dari penilaian produktivitas kerja dan pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian. Misalnya, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

### **2.2 Kompensasi**

#### **2.2.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut William dan Keith Davis (dalam Hasibuan, 2016; 119) mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola bagian personalia.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2013;183) kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam pemberian bentuk uang, pemberian materiil dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir. Apabila kompensasi dikelola dengan baik maka kompensasi membantu

organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai maka karyawan yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi.

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Anthony dan Govindarajan (2005:249) mengemukakan bahwa setiap organisasi memiliki tujuan, suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Manajer biasanya melakukan usaha yang lebih besar untuk aktivitas-aktivitas yang dihargai dan lebih sedikit untuk aktivitas-aktivitas yang tidak dihargai.

Sastrohadiwiryono (2005:181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan baik itu barang langsung atau tidak langsung atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian

setiap karyawan yang ada, misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, dan pengetahuan atas pekerjaan sehingga dengan pemberian kompensasi berdasarkan adil dan layak cukup kuat untuk mengikat dan mempertahankan karyawan yang kompeten.

### 2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan yang berasal dari pekerjaan mereka. Hasibuan (2011:117) mengungkapkan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu : kompensasi langsung (*direct compenstion*) berupa gaji, upah dan upah insentif. Dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).

Menurut Simamora (2006:541) mengutarakan bahwa seluruh program kompensasi ini dapat dibagi ke dalam bentuk-bentuk kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*), terminologi dalam kompensasi adalah yang berhubungan dengan imbalan financial.

#### a. Kompensasi yang berbentuk finansial

Kompensasi finansial menurut Dessler (2010:46), pertama kompensasi finansial yang diberikan secara langsung yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Dan yang kedua adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya.

b. Kompensasi yang berbentuk non finansial

Menurut Mondy (2008:5) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang itu bekerja. Dan kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya seperti kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai simbol status. Sedangkan untuk kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain sebagainya.

Mathis (2006:420) mengemukakan jenis kompensasi dapat berupa penghargaan intinsik dan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik sering meliputi pujian atas penyelesaian sebuah proyek atau pemenuhan tujuan kinerja. Pengaruh psikologis dan sosial yang lain mencerminkan penghargaan intrinsik. Sedangkan penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang nyata dan berupa penghargaan moneter dan non moneter. Adapun jenis kompensasi langsung berupa :

1. Gaji Pokok

Gaji pokok merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Upah sebagai imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan jumlah waktu kerja. Sedangkan gaji merupakan imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja.

## 2. Penghasilan Tidak Tetap

Penghasilan tidak tetap merupakan kompensasi yang dihubungkan secara langsung dengan kinerja individual, tim, atau organisasional.

Seangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa tunjangan yang merupakan sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasional.

Nawawi (2008:316) membagi jenis-jenis kompensasi sebagai berikut :

### a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji juga diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

### b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi atau perusahaan.

### c. Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi.

### 2.2.3 Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi antara lain :

#### 1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

#### 2. Memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan perusahaan

Engan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

#### 3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

#### 4. Sebagai Motivasi Kerja

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

#### 5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

## 6. Disiplin Kerja

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

## 7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

## 8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### 2.2.4 Metode Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010:122) terdapat dua metode pengukuran dalam pemberian kompensasi, yaitu:

#### a. Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dalam pendidikan formal yang dimiliki karyawan.

#### b. Metode Jamak

Yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti: jasa, ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarkan gaji pokok seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, standar gaji dalam metode tunggal hanya satu dan jelas yaitu ijazah terakhir dari pendidikan formal, sedangkan standar gaji dari

metode jamak lebih dari satu dan jelas seperti yang terdapat pada perusahaan swasta.

### **2.2.5 Asas Kompensasi**

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2010:121) asas kompensasi terbagi menjadi dua yaitu asas adil serta asas layak dan wajar.

#### **a. Asas Adil**

Yaitu besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerjasama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

#### **b. Asas Layak dan Wajar**

Yaitu kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyelesaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang berlaku. Hal ini

penting supaya semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

### 2.2.6 Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :

#### 1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

#### 2. Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram.

#### 3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

### 2.2.7 Indikator-indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (20012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu :

#### 1. Gaji

Merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

#### 2. Insentif

Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

### 3. Tunjangan

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

### 4. Fasilitas

Merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

## 2.3 Lingkungan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah Kemampuan berada PTasi manusia pada lingkungan panas dimungkinkan dengan adanya proses pendinginan melalui keringat yang dengan mudah dikeluarkan melalui kulit (Iridiastadi dan Yassierli,2015).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiapharinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja oPTimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan lebih betah ditempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut :

Menurut **Nitisemito dalam Nuraini (2013:97)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. **Isyandi (2004:134)**

Menurut **Gouzali Saydam (2000:266)** lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut **Sihombing (2004:134)** lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan yang non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Definisi lingkungan kerja menurut **Komarudin (2001:87)** yaitu kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organissi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Menurut **Simanjuntak (2003:39)** lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut **Mardiana, 2005:78** lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

### **2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, misalnya pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya.
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
2. Lingkungan Kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan dengan bawahan maupun hubungan antar sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

### **2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Sirkulasi Udara
4. keamanan kerja
5. Fasilitas kerja
6. Hubungan dengan atasan
7. Hubungan sesama rekan kerja.

Indikator Lingkungan Kerja Menurut Ahyari (1998) yang dikutip oleh Nuraini (2013 : 98), secara umum lingkungan kerja terdiri atas tiga bagian, yaitu:

a. Pelayanan Karyawan

Para karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan dimana mereka bekerja dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi. Pada umumnya pelayanan meliputi pelayanan kesehatan, makanan dan sebagainya.

b. Kondisi kerja

merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara yang tenang dan keamanan kerja.

c. Hubungan Karyawan dan Perusahaan

Hubungan yang tidak serasi dapat menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, maka setiap perusahaan harus mempersiapkan berbagai faktor yang mempengaruhi sehingga mempunyai pengaruh dan diperhatikan dalam lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern.

#### 1. Faktor Intern

##### a. Pewarnaan

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini. Padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin bahkan pewarnaan seragam yang akan dipakai.

##### b. Lingkungan kerja yang bersih

Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain mempengaruhi kesehatan fisik juga mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

##### c. Penerangan yang cukup

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, khususnya bila pekerjaan membutuhkan ketelitian. Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tapi tidak menyilaukan.

##### d. Pertukaran udara yang baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan, terutama ruang kerja tertutup dan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan

menyebabkan kesegaran fisik karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan kelelahan pada karyawan.

e. Musik yang menimbulkan suasana gembira dalam bekerja

Apabila musik yang didengarkan menyenangkan maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja. Sebenarnya dalam hal musik, selain dipilihkan menyenangkan juga harus diperhatikan pengaruhnya pada pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya terhadap pekerjaan negatif.

2. Faktor Ekstern

a. Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat karyawan untuk lebih giat bekerja.

b. Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu. Pekerjaan yang melakukan konsentrasi, kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki.

c. Bebas dari gangguan penduduk sekitar

Perasaan nyaman damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan kantor dengan lingkungan ekstern tidak terjadi hal yang tidak diinginkan, seperti gangguan sumbangan, bantuan ataupun hal-hal lain. Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis

## 1. Faktor lingkungan kerja fisik

Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerjaan itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

### a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

### b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

### c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

### d. Tingkat Visual Pripacy dan Acoustical Privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran

## 2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

### a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

### b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

### c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

### d. Perubahan-perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

### e. Perselisihan Antara Pribadi dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua bellah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak

negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik dan psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

#### **2.3.4 Aspek Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut :

##### **1. Pelayanan Kerja**

Pelayanan Karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum
  - b. Pelayanan kesehatan
  - c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.
2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

### **2.3.5 Efektivitas Lingkungan Kerja**

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan :

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

## 2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

## 3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering kali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

## 4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

### 2.3.6 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. (Ishak dan Tanjung, 2003:26)

## 2.4 Penelitian Terdahulu

a. Yori Okmal (2006), dengan judul penelitian “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil kerupuk sanjai di kota Bukit Tinggi”. Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengidentifikasi karakteristik umum industri kecil kerupuk sanjai. (2) mengidentifikasi karakteristik tenaga kerja industri kecil kerupuk sanjai. (3) menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil kerupuk sanjai di kota Bukit Tinggi. Dari hasil penelitian ini, diperoleh hasil bahwa jenis kelamin, upah dan alokasi waktu kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan industri kecil kerupuk sanjai di kota Bukit Tinggi.

b. Kabul Mutolib (2012), dengan judul penelitian “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya kecamatan Rupert kabupaten Bengkalis”. Adapun tujuan dari penelitian ini yakni untuk : (1) mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Marita Makmur Jaya, dan (2) untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Marita Makmur Jaya kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis. Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh sebesar 57,1% terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya kecamatan Rupert kabupaten Bengkalis.

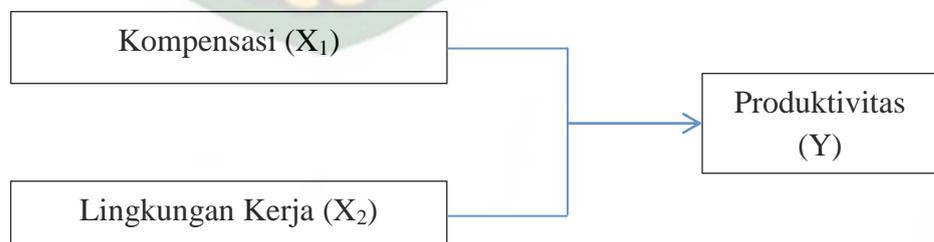
c. Muhaimin (2009), dengan judul penelitian “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Asia

Porestama Raya Pekanbaru-Rumbai". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Asia Porestama Raya Pekanbaru-Rumbai. Dari hasil penelitian ini, diperoleh hasil bahwa : bahan baku, mesin, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja pada PT. Asia Porestama Raya Pekanbaru-Rumbai, hal ini terlihat dari hasil uji F yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $112,887 > 2,487$ ) dan uji Koefisien Determinasi (R square) sebesar 0,848 yang artinya bahwa sebesar 84,8% keempat variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

## 2.5 Kerangka Penelitian

Dari beberapa penjelasan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat digambarkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan pendidikan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ivo Mas Tunggal, Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.

Dengan demikian, dapat dibuat gambar kerangka berfikir sebagai berikut :



Menurut peneliti, salah satu aspek yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal diduga dipengaruhi oleh

pemberian kompensasi. Karena jika pemberian kompensasi yang diberikan kecil, maka karyawan akan merasa malas dalam bekerja.

Namun demikian, faktor-faktor lainnya juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan disebuah perusahaan. Secara umum produktivitas kerja karyawan seperti pada PT. Ivo Mas Tunggal diduga dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja.

Dengan demikian, jika kedua faktor tersebut tidak ada, maka sudah dipastikan peningkatan produktivitas kerja karyawan disebuah perusahaan tidak akan meningkat dengan baik. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kerja karyawan tersebut.

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, serta dihubungkan dengan teori-teori yang relevan maka dapat diambil sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut :

$H_1$  = Diduga bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

$H_2$  = Diduga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan

$H_3$  = Diduga secara simultan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Ivo Mas Tunggal yang berada di Desa Bekalar, Kecamatan Kandis, Kabupaten Siak.

#### 3.2 Operasional Variabel

Dalam hal ini yang menjadi variabel penelitian adalah :

1. Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas
2. Produktivitas (Y) sebagai variabel terikat

**Tabel 3.1**

**Variabel dan Indikator Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<b>Kompensasi (X1)</b> Kompensasi dapat dierikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam pemberian bentuk uang, pemberian materil dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir. Singodimedjo (dalam Sutrisno 2013; 183)	Kompensasi Finansial	a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan	Likert
	Kompensasi Non Finansial	a. Penghargaan	
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b> Lingkungan kerja adalah kemampuan	Lingkungan Kerja Fisik	a. Penerangan b. Suhu Udara c. Sirkulasi udara d. Keamanan	Likert

berada PTasi manusia pada lingkungan panas dimungkinkan dengan adanya proses pendinginan melalui keringat yang dengan mudah dikeluarkan melalui kulit (Iridiastadi dan Yassierli, 2015)		Kerja	
	Lingkungan Kerja non Fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Hubungan dengan atasan</li> <li>b. Hubungan dengan rekan kerja</li> </ul>	
<b>Produktivitas (Y)</b> Produktivitas adalah dapat didefenisikan sebagai hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antar input dan output (Mulyadi, 2015:100)	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kemampuan kerja</li> <li>b. Meningkatkan Hasil Kerja</li> <li>c. Pencapaian target kerja</li> </ul>	Likert
	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Semangat kerja</li> <li>b. Ketelitian kerja</li> <li>c. Kerapian kerja</li> </ul>	

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah keseluruhan objek penelitian yang ada dalam wilayah penelitian (Suharsini Arikunto, 2006:130). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT Ivo Mas Tunggal yaitu berjumlah 150 orang. Sedangkan sampel adalah seluruh karyawan bagian proses 1 yang berjumlah 38 orang dan proses 2 berjumlah 38 orang.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer : data yang diperoleh secara langsung dari responden berupa tanggapan atau jawaban kuisisioner atas permasalahan penelitian.
2. Data sekunder : Data yang sudah ada di perusahaan. Adapun yang menjadi data sekunder dalam penelitian ini adalah rencana dan realisasi produksi, dan juga sejarah perusahaan.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang penulis gunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Observasi, dilakukan dengan pengamatan secara langsung mengenai kinerja pegawai di PT. Ivo Mas Tunggal Kecamatan Kandis, Kabupaten Siak.
- b. Interview, dilakukan melalui wawancara langsung dengan pimpinan dan staff yang berwenang serta pihak perusahaan dan tenaga kerja yang menjadi responden.
- c. Kuisisioner, dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden tentang hal-hal yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

### **3.6 Analisis Data**

#### **3.6.1 Analisa Deskriptif**

Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan analisis deskriptif yang membandingkan data yang ada dengan berbagai teori yang mendukung dan

bersifat menjelaskan atau menguraikan. Kemudian penulis mengambil beberapa kesimpulan dari penjelasan penjelasan tersebut.

Selanjutnya untuk mendapatkan hasil dari data variable. Penulis mentransformasi dengan memberi skor atau bobot nilai pada kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sangat Baik : Bobot/nilai= 5
2. Baik : Bobot/nilai= 4
3. Cukup Baik : Bobot/nilai= 3
4. Tidak Baik : Bobot/nilai= 2
5. Sangat Tidak Baik : Bobot/nilai= 1

### **3.6.2 Uji Kualitas Data**

Menurut Haryanto (2002 : 20) Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berkualitas.

#### **3.6.2.1 Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuisisioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai  $r_{hitung}$  harus berada diatas 0.3 . hal ini dikarenakan jika nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2007:48)

### 3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut, semakin rendah reliabilitas suatu alat pengukur maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang realibel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$ .

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi yang dilakukan terbebas dari bisa yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Tiga asumsi klasik yang perlu diperhatikan yaitu sebagai berikut :

#### 3.6.3.1 Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **3.6.3.2 Uji Autokorelasi**

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$ . Jika ada, berarti terdapat Autokorelasi.

#### **3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas**

Pengujian Heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heterokedastisitas*.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

#### 3.6.3.4 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel bebas (X) yang di ikut sertakan dalam pembentukan model regresi linear. Untuk mendeteksi multikolinieritas dengan menggunakan SPSS dapat dilakukan dengan melihat korelasi antar variabel bebas (Correlation Matrix).

#### 3.6.4 Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisa data, penulis menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi linier berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditujukan dengan persamaan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas

a = Konstanta

- $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi  
 $X_1$  = Kompensasi  
 $X_2$  = Lingkungan Kerja  
 $e$  = Tingkat kesalahan (error)

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam pada kuisisioner. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode *Skala Likert*. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Jika memilih jawaban Sangat Baik (SB), maka diberi nilai 5
2. Jika memilih jawaban Baik (B), maka diberi nilai 4
3. Jika memilih jawaban Cukup Baik (CB), maka diberi nilai 3
4. Jika memilih jawaban Tidak Baik (TB), maka diberi nilai 2
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Baik (STB), maka diberi nilai 1

### 3.6.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi Linier Berganda berdasarkan Uji Secara Simultan (Uji F), Uji Secara Parsial (Uji t) dan Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Untuk menguji hipotesis penelitian.

#### 3.6.5.1 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji Signifikansi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel

dependen (Y). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan  $(1-\alpha)$  dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) =  $n - (k+1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

1. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau P value  $< \alpha$  maka :
  - a)  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
  - b)  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau P value  $> \alpha$  maka :
  - a)  $H_a$  ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan
  - b)  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

#### 3.6.5.2 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji secara Parsial (Uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) =  $n - k$ . Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau P value  $< \alpha$  maka:

- a)  $H_a$  diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan
- b)  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

2. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $P \text{ value} > \alpha$ , maka

- a)  $H_a$  ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan
- b)  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

### 3.6.6 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Korelasi (R) adalah uji yang digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat ataupun rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r digunakan interpretasi koefisien korelasi menurut **Sugiyono (2004 : 138)**

**Tabel 3.2**

**Interval Koefisien Korelasi (R)**

<b>Interval koefisien</b>	<b>Tingkat hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

*Sumber : sugiyono, 2004*

Sedangkan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien

determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan PT Ivo Mas Tunggal

Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Ivo Mas Tunggal berdiri pada tahun 1992 dan perancangan pabrik pada tahun 1991. Perusahaan ini bergerak di bidang pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) menjadi produk *Crude Palm Oil (CPO)* dan Kernel. Lokasi pabrik ini di Desa Telaga Sam-sam, Kecamatan Kandis, Kabupaten Siak, Provinsi Riau, dengan kapasitas olah 50 ton CPO perhari. Pabrik kelapa sawit PT. Ivo Mas Tunggal berada pada naungan perkebunan PT. Ivo Mas Tunggal -LIBO Estate yang merupakan perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan sawit untuk di olah ke pabrik PT. Ivo Mas Tunggal, pada dasarnya sama sama satu lokasi perusahaan hanya berbeda pada bidangnya saja.

PT. Ivo Mas Tunggal dari ibu kota Provinsi Riau  $\pm$  69,7 Km atau 1 jam 35 menit perjalanan dengan transportasi darat (lewat jalan tol). PT. Ivo Mas Tunggal memiliki luas perkebunan yang termasuk perkebunan PT. Ivo Mas Tunggal - LIBO Estate yaitu sekitar 4.755,04 hektar.

#### 4.2 Visi dan Misi Perusahaan

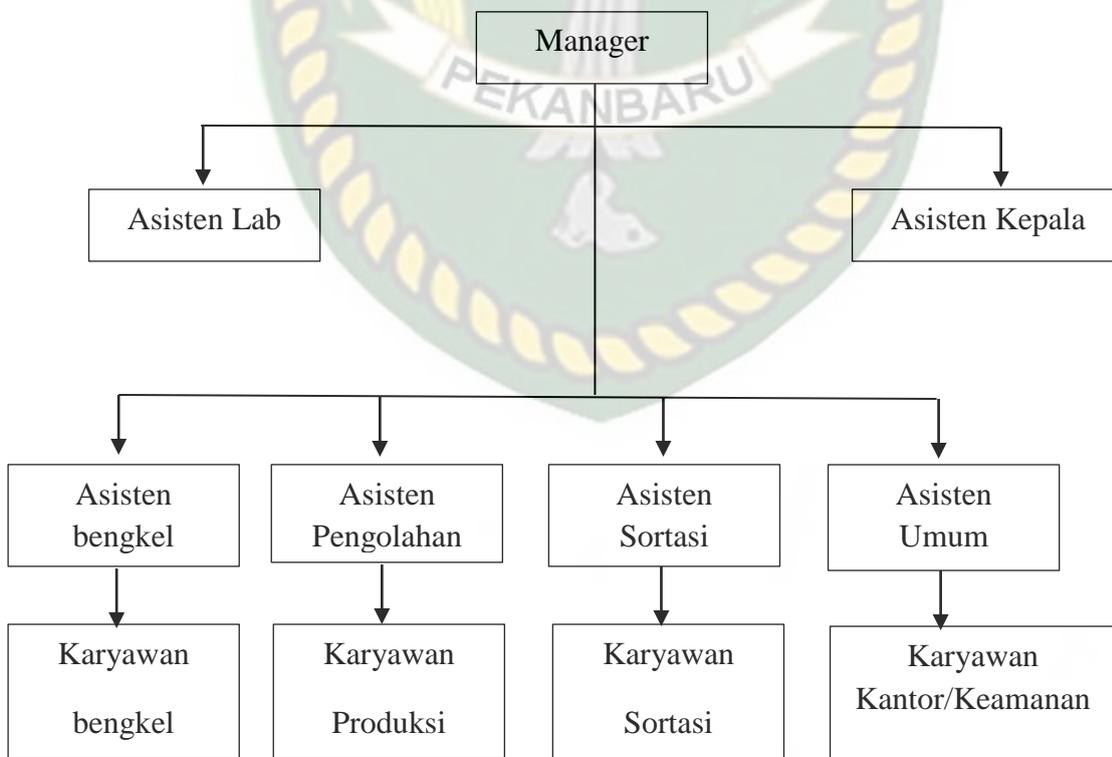
Direksi PT. Ivo Mas Tunggal telah menetapkan visi perusahaan yang merupakan arah tujuan perusahaan jangka panjang yang hendak dicapai pada masa mendatang. Visi PT. Ivo Mas Tunggal adalah : “Menjadi perusahaan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit yang produktif, mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan global”

Untuk mewujudkan visi tersebut, PT. Ivo Mas Tunggal memiliki misi sebagai berikut: “Mengelola perusahaan agroindustri kelapa sawit dan perkebunan kelapa sawit secara efisien bersama mitra, untuk kepentingan *stake holder*, berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan sumberdaya manusia dan teknologi”

Agar seluruh karyawan memahami visi dan misi perusahaan, manajemen puncak senantiasa mengkomunikasikan dengan sarana yang tepat untuk memastikan efektivitas pencapaiannya.

#### 4.3 Struktur Organisasi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT Ivo Mas Tunggal

Gambar Struktur Organisasi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT Ivo Mas Tunggal



Sumber : Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT Ivo Mas Tunggal

#### 4.4 Keterangan Jabatan

Gambar diatas maka jelas kita ketahui bahwa bentuk struktur organisasi yang dipakai Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Ivo Mas Tunggal adalah struktur organisasi berbentuk garis. Agar lebih jelas fungsi, peranan serta tanggung jawab dari masing-masing bagian dan sub struktur organisasi diatas maka akan diuraikan sebagai berikut :

##### A. Manager

Mempunyai wewenang yang tertinggi diperusahaan yang bertanggung jawab atas berlangsungnya segala kegiatan perusahaan meliputi mengatur, membimbing dan mengarahkan organisasi perusahaan, dimana kegiatan tersebut untuk mencapai prestasi yang tinggi dan menghasilkan produk-produk berkualitas dengan jaminan sistem mutu yang selalu terjaga dan dilaksanakan secara konsisten.

##### B. Askep ( Asisten Kepala )

Asisten kepala adalah tenaga pimpinan pelaksanaan ditingkat kebun terutama bertugas dalam bidang koordinasi dan pengawasan terhadap kegiatankegiatan di pabrik dalam melaksanakan semua instruksi perusahaan.

##### C. Asisten Lab

Bertugas untuk memeriksa hasil minyak kelapa sawit yang diproduksi apakah kadar kimia telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan mengkoordinasi beberapa karyawan untuk membantu proses pengecekan di dalam laboratorium.

#### D. Asisten bengkel

Bertugas merencanakan, mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan teknik sehingga dapat menjamin kelancaran operasional mesin produksi dan sarana penunjang, memimpin dan memonitor kerja dari para bawahannya dalam bidang maintenance pabrik dan perbaikan peralatan , listrik serta mesin, dan melakukan perawatan.

#### E. Asisten Pengolahan

Bertugas dan bertanggung jawab dalam mengatur dan mengawasi kegiatan yang berhubungan dengan produksi dan mengambil tindakan untuk kelancaran jalannya proses produksi. Selain itu bertugas Merencanakan jam olah pabrik dan mengkoordinir pelaksanaan pengoperasian pabrik dan mengawasi serta mengendalikan pengoperasian pabrik.

#### F. Asisten Sortasi

Bertugas mengkoordinir penyortasian buah kelapa sawit yang masuk kedalam proses produksi, yaitu pemilihan buah kelapa sawit yang unggul dan sesuai standar yang telah ditetapkan.

#### G. Asiten Umum

Mengelola administrasi jamsostek/dapenbun serta laporan tenaga kerja, kecelakaan kerja, izin-izin perusahaan kepada Desnaker serta mengurus kebutuhan santunan sosial karyawan sesuai ketentuan yang berlaku.

#### H. Kariawan Bengkel

Bertugas mengerjakan operasional mesin produksi, peralatan, listrik, dan mesin pabrik untuk kelancaran jalannya proses produksi, serta merawat seluruh mesin dan peralatan serta kelistrikan.

#### I. Kariawan Pengolahan

Bertugas untuk melaksanakan program pengolahan pabrik sesuai dengan ketentuan buku pedoman Engineering dan petunjuk atasan yaitu input, proses dan output, mengolah bahan baku menjadi produk setengah jadi.

#### J. Kariawan Sortasi

Bertanggung jawab atas buah yang akan di sortir agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar menghasilkan minyak kelapa sawit yang unggul.

#### K. Kariawan Kantor

Bertugas melakukan kegiatan administrasi kantor dalam pelaporan keuangan perusahaan dan penggajian karyawan.

#### L. Kariawan Keamanan

Bertugas dan bertanggung jawab menjaga keamanan dan ketertiban dilingkungan perusahaan dari setiap gangguan keamanan dan ketertiban serta pelanggaran hukum dari luar maupun dari dalam.



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pegawai sebagai sumber daya manusia bagi sebuah perkantoran, dimana untuk meningkatkan kinerja dari sisi produktivitas masing-masing pegawai harus dilakukan dengan memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dari sisi produktivitas tersebut. Faktor yang dimaksud adalah termasuk kompensasi dan lingkungan kerja sebagaimana yang dikaji dalam penelitian ini. Dalam pembahasan selanjutnya akan diuraikan mengenai kinerja pegawai dari sisi produktivitas pada PT Ivo Mas Tunggal melalui tanggapan responden.

#### 5.1 Identitas Responden

Sebelum membahas mengenai kinerja pegawai dari sisi Produktivitas PT Ivo Mas Tunggal, Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat umur, jenis kelamin dan masa kerja yang akan diuraikan sebagai berikut :

##### 5.1.1. Tingkat Umur

Umur merupakan factor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapaun tingkat umur pegawai PT Ivo Mas Tunggal

yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1**  
**Tingkat umur pegawai pada PT Ivo Mas Tunggal**

<b>Klasifikasi</b> <b>Tingkat umur (Tahun)</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
26-30	23	30,26
31-35	29	38,16
36-40	18	23,68
>40	6	7,89
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan,2021

Berdasarkan tabel 5.1 di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki umur 26-30 sebanyak 23 orang dengan persentase 30,26%, 31-35 sebanyak 29 orang dengan persentase 38,16%, 36-40 sebanyak 18 orang dengan persentase 23,68%, dan >40 sebanyak 6 orang dengan persentase 7,89 %. Dengan demikian responden yang sudah berusia diatas >40 tahun atau sebanyak 6 orang dengan persentase 7,89 diharapkan tetap dapat meningkatkan kinerja pada PT Ivo Mas Tunggal.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat usia yang lebih tua bisa melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal karna sudah berpengalaman dalam bidangnya. Walaupun faktor usia tua sangat berpengaruh dengan tingkat kesehatan dan produktivitas kerja seseorang, semakin tua umur seseorang, cenderung kesehatan akan menurun dan secara otomatis produktivitas kerja pun kurang maksimal.

Menurut (Rivai, 2007: 224), ada suatu keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot sejalan dengan makin tuanya usia seseorang. Tetapi hal itu tidak terbukti, karena banyak orang yang sudah tua tapi masih enerjik. Memang diakui bahwa usia muda seseorang lebih produktif dibandingkan ketika usia tua.

### 5.1.2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin juga menjadi salah satu faktor yang dapat diperhatikan dalam melakukan penilaian kinerja pegawai. Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada PT Ivo Mas tunggal, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada PT Ivo Mas Tunggal**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	70	92,11
2	Perempuan	6	7,89
Jumlah		76	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui dari 76 orang responden pada PT Ivo Mas Tunggal, responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 6 orang atau 7,89% dan sisanya laki-laki sebanyak 70 orang atau 92,11%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja di PT Ivo Mas Tunggal, dimana mayoritas kebanyakan berjenis kelamin laki-laki dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### 5.1.3. Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. disamping sebagai latar belakang seseorang, pendidikan juga seringkali dikaitkan dengan posisi karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Table 5.1.3 ini menunjukkan latar belakang pendidikan responden pada PT Ivo Mas Tunggal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**  
**Pada PT Ivo Mas Tunggal**

Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S1	4	5,26
SMA	72	94,74
Jumlah	76	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.1.3 di atas menunjukkan bahwa responden yang tingkat pendidikan S1 sebanyak 4 Orang dengan persentase 5,26, SMA sebanyak 72 Orang dengan persentase 94,74. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak tingkat pendidikan reponden SMA atau sebanyak 72 orang atau sebesar 94,74% . Tingkat pendidikan pada PT Ivo Mas Tunggal masih cukup rendah karna didominasi pada lulusan SMA, dimana pegawai yang pendidikannya tinggi diharapkan mampu memberikan pengarahan bagi pegawai yang belum mengerti sepenuhnya tentang pekerjaan.

Menurut Suhardjo, 2007 tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang dicapai dan kemauan yang dikembangkan.

#### 5.1.4 Masa Kerja

Selain tingkat umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan, lama Masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lama masa kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, masa kerja juga seringkali dikaitkan dengan posisi karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Table 5.4 ini menunjukkan lama masa kerja responden pada PT Ivo Mas Tunggal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**  
**Pada PT Ivo Mas Tunggal**

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
0-5 Tahun	15	19.74
5-10 Tahun	35	46.05
10-15 Tahun	20	26.32
15-20 Tahun	4	5.26
> 20 Tahun	2	2.63
Jumlah	76	100

Sumber : Data Olahan, 2021

## 5.2 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas data yang digunakan untuk mengukur salah sah atau valid tidaknya satu kuesioner. Satu kuesioner dikatakan valid jika nilai *corrected item total correlation* lebih besar dibandingkan R tabel (0,2257) seperti yang dijelaskan Sugiyono. Bila korelasi tiap faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

#### 5.2.1.1 Kompensasi (X1)

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Validitas Kompensasi**  
**(X1) Item-Total Statistics**

Pertanyaan	R Tabel	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Kompensasi 1	0,2257	0,739	Valid
Kompensasi 2	0,2257	0,556	Valid
Kompensasi 3	0,2257	0,674	Valid
Kompensasi 4	0,2257	0,662	Valid

Sumber : Data olahan Spss 20

Dari tabel diatas dapat dilihat jika nilai Corrected item-Total Corelations untuk variabel kemampuan besar dibandingkan 0,2257. Dimana diketahui item 1 sampai dengan item 4 tidak ada nilainya dibawah 0,2257, ini artinya alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi adalah Valid.

### 5.2.1.2 Lingkungan Kerja (X2)

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)**  
**Item-Total Statistics**

Pertanyaan	R Tabel	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Lingkungan Kerja 1	0,2257	0,916	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,2257	0,824	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,2257	0,773	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,2257	0,790	Valid
Lingkungan Kerja 5	0,2257	0,679	Valid
Lingkungan Kerja 6	0,2257	0,435	Valid
Lingkungan Kerja 7	0,2257	0,698	Valid

Sumber : Data olahan Spss 20

Dari tabel diatas dapat dilihat jika nilai Corrected item-Total Corelations untuk variabel kemampuan besar besar dibandingkan 0,2257. Dimana diketahui item 1 sampai dengan item 7 tidak ada nilainya dibawah 0,2257, ini artinya alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah Valid.

### 5.2.1.3 Produktivitas (Y)

**Tabel 5.7**  
**Hasil Uji Validitas Produktivitas (Y)**  
**Item-Total Statistics**

Pertanyaan	R Tabel	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Produktivitas 1	0,2257	0,899	Valid
Produktivitas 2	0,2257	0,756	Valid
Produktivitas 3	0,2257	0,731	Valid
Produktivitas 4	0,2257	0,735	Valid
Produktivitas 5	0,2257	0,379	Valid
Produktivitas 6	0,2257	0,784	Valid

Sumber : Data Olahan Spss 20

Dari tabel diatas dapat dilihat jika nilai Corrected item-Total Corelations untuk variabel kemampuan besar dibandingkan 0,2257. Dimana diketahui item 1 sampai dengan item 6 tidak ada nilainya dibawah 0,2257, ini artinya alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel produktivitas adalah Valid.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reability dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Cronbach Alpha. Hasil pengujian reability untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel-tabel dibawah ini :

**Tabel 5.8**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi	4	0,810	Reliable
2	Lingkungan Kerja	7	0,907	Reliable
3	Produktivitas	6	0,887	Reliable

Sumber : Data Olahan SPSS 20

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliable yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang Reliabel (handal).

### 5.3 Analisa Deskriptif Variabel Kompensasi

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

#### 5.3.1 Kompensasi Finansial

##### 5.3.1.1 Gaji

Gaji pokok merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Upah sebagai imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan jumlah waktu kerja. Sedangkan gaji merupakan imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Gaji Karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden terhadap Gaji di PT Ivo Mas Tunggal**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	7	9%
Baik	46	61%
Cukup baik	23	30%
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap Gaji yang menyatakan sangat baik sebanyak 7 Orang dengan persentase 9%, baik sebanyak 46 Orang dengan persentase 61%, cukup baik sebanyak 23 orang dengan persentase 30%, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat ditarik kesimpulan ada 46 orang responden atau persentase 61% yang menyatakan baik dan 23 orang atau 30% yang menyatakan Cukup Baik terhadap Gaji pada PT Ivo Mas Tunggal. Untuk itu perlu adanya kebijakan pimpinan terhadap Gaji pada PT Ivo Mas Tunggal untuk meningkatkan atau minimal terus mempertahankan gaji yang diberikan kepada karyawan.

### 5.3.1.2 Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Insentif Karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden terhadap Insentif Karyawan di PT Ivo Mas Tunggal**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	12	16%
Baik	34	45%
Cukup baik	23	30%
Tidak baik	7	9%
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap Insentif yang menyatakan sangat baik sebanyak 12 Orang dengan persentase 16%, baik sebanyak 34 Orang dengan persentase 45%, cukup baik sebanyak 23 orang dengan persentase 30%, dan tidak baik sebanyak 7 Orang atau 9 persen.

Berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat ditarik kesimpulan masih ada 7 orang responden atau persentase 9% yang menyatakan tidak baik

terhadap insentif pada PT Ivo Mas Tunggal. Untuk itu perlu adanya kebijakan pimpinan terhadap insentif pada PT Ivo Mas Tunggal untuk dapat mengevaluasi dan meningkatkan insentif yang diberikan kepada karyawan.

### 5.3.1.3 Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Tunjangan Karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden terhadap Tunjangan Karyawan**  
**di PT Ivo Mas Tunggal**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	-	-
Baik	50	66%
Cukup baik	26	34%
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap tunjangan yang menyatakan baik sebanyak 50 Orang dengan persentase 66%, cukup baik sebanyak 26 Orang dengan persentase 34%, sangat baik, tidak baik dan sangat tidak baik tidak ada.

Berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat ditarik kesimpulan ada 26 orang responden atau persentase 34% yang menyatakan cukup baik terhadap tunjangan pada PT Ivo Mas Tunggal. Untuk itu perlu adanya kebijakan pimpinan terhadap tunjangan pada PT Ivo Mas Tunggal untuk dapat meningkatkan atau minimal mempertahankan tunjangan yang telah diberikan kepada karyawan.

### 5.3.2 Komponsasi Non Finansial

#### 5.3.2.1 Penghargaan

kompensasi dapat berupa penghargaan. Penghargaan sering meliputi pujian atas penyelesaian sebuah proyek atau pemenuhan tujuan kinerja. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap penghargaan pada PT Ivo Mas Tunggal dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden terhadap Penghargaan Karyawan di**  
**PT Ivo Mas Tunggal**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat baik	10	13%
Baik	40	53%
Cukup baik	26	34%
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap penghargaan yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 Orang dengan persentase 13%, baik sebanyak 40 Orang dengan persentase 53%, cukup 26 orang atau 34 persen. Sedangkan tidak baik dan sangat tidak baik tidak ada.

Berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat ditarik kesimpulan ada 26 orang responden atau persentase 34% yang menyatakan cukup baik terhadap penghargaan kepada karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal. Untuk itu perlu adanya kebijakan pimpinan terhadap penghargaan kepada karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal untuk dapat meningkatkan atau minimal mempertahankan penghargaan yang telah diberikan kepada karyawan.

**Tabel. 5.13**  
**Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi**  
**pada PT Ivo Mas Tunggal**

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Baik	Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	
1.	Gaji	7	46	23	-	-	288
2.	Insentif	12	34	23	7	-	279
3.	Tunjangan	-	50	26	-	-	278
4.	Penghargaan	10	40	26	-	-	288
<b>Total Skor</b>							<b>1.133</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable Kompensasi pada PT Ivo Mas Tunggal, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1.133. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 4 \times 5 \times 76 = 1.520$$

$$\text{Nilai Terendah} = 4 \times 1 \times 76 = 304$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1.520 - 304}{5} = \frac{1.216}{5} = 243,2$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai Kompensasi pada PT Ivo Mas Tunggal, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 1.277 - 1520$$

$$\text{Baik} = 1.034 - 1.277$$

$$\text{Cukup} = 790 - 1.034$$

$$\text{Tidak baik} = 547 - 790$$

$$\text{Sangat Tidak baik} = 304 - 547$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai

variabel Kompensasi pada PT Ivo Mas Tunggal berada pada kategori baik.

#### **5.4 Analisa Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja**

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. Lingkungan kerja secara umum dapat dibagi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

##### **5.4.1 Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik bisa dilihat dan berada disekitar lingkungan kerja karyawan, yaitu :

##### **5.4.1.1 Penerangan**

Lingkungan kerja yang juga dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan adalah pencahayaan ataupun penerangan yang ada dilingkungan kerja. Dengan penerangan yang sesuai akan membuat karyawan bisa melakukan pekerjaan secara teliti dan detail. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap penerangan di ruangan kerja pada PT Ivo Mas Tunggal dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden terhadap penerangan di ruangan kerja di PT Ivo Mas Tunggal**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	16	21%
Baik	35	46%
Cukup baik	25	33%
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap penerangan yang menyatakan sangat baik sebanyak 16 Orang dengan persentase 21%, baik sebanyak 35 Orang dengan persentase 46% dan cukup baik sebanyak 25 orang dengan persentase 33%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa masih ada sebanyak 25 orang dengan persentase 33% yang menyatakan cukupbaik terhadap penerangan diruangan kerja pada PT Ivo Mas Tunggal. Untuk itu perlu adanya kebijakan dari pimpinan terhadap penerangan diruangan kerja pada PT Ivo Mas Tunggal.

#### **5.4.1.2 Suhu Udara**

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat suhu udara akan memberi pengaruh yang berbeda. Suhu udara dan kelembaban yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik dan emosi karyawan. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap suhu udara ruangan kerja di PT Ivo Mas Tunggal dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan Responden tentang suhu udara ruangan kerja**  
**di PT Ivo Mas Tunggal**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	23	30%
Baik	29	38%
Cukup baik	24	32%
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.14 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap suhu udara ruangan kerja yang menyatakan sangat baik sebanyak 23 Orang dengan persentase 30%, baik sebanyak 29 Orang dengan persentase 38%, cukup baik sebanyak 24 orang dengan persentase 32%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa masih ada 24 orang karyawan atau sebesar 32% yang menyatakan cukup baik terhadap suhu udara ruangan kerja pada PT Ivo Mas Tunggal. Untuk itu perlu adanya kebijakan dari pimpinan terhadap suhu udara diruangan kerja pada PT Ivo Mas Tunggal agar meningkatkan kinerja karyawan.

#### **5.4.1.3 Sirkulasi Udara**

Sirkulasi udara yang baik pada ruang kerja akan menjadikan ruang kerja nyaman dan tentunya tidak menimbulkan bau-bau yang tidak sedap, hal ini akan membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap sirkulasi udara ruangan kerja di PT Ivo Mas Tunggal dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan Responden tentang sirkulasi udara ruangan kerja**  
**di PT Ivo Mas Tunggal**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat baik	10	13%
Baik	40	53%
Cukup baik	26	34%
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>76</b>	<b>100%</b>

Sumber : data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap sirkulasi udara yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 Orang dengan persentase 13%, menyatakan baik sebanyak 40 Orang dengan persentase 53% cukup baik sebanyak 26 orang dengan persentase 34%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat baik, tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa masih ada 26 orang karyawan atau sebesar 34% yang menyatakan cukup baik terhadap sirkulasi udara diruangan kerja pada PT Ivo Mas Tunggal. Untuk itu perlu adanya kebijakan pimpinan terhadap sirkulasi udara diruangan kerja pada PT Ivo Mas Tunggal agar meningkatkan kinerja karyawan.

#### **5.4.1.4 Fasilitas kerja**

Fasilitas kerja berhubungan dengan perlengkapan yang dimiliki perusahaan. Dengan fasilitas yang lengkap akan sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu, begitu juga sebaliknya, dengan keterbatasan fasilitas yang dimiliki perusahaan akan menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap fasilitas kerja di PT Ivo Mas Tunggal dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan Responden tentang fasilitas kerja**  
**di PT Ivo Mas Tunggal**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat baik	10	13%
Baik	41	54%
Cukup baik	25	33%
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap fasilitas kerja yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 Orang dengan persentase 13%, baik sebanyak 41 Orang dengan persentase 54%, cukup baik sebanyak 25 orang dengan persentase 33% untuk tanggapan tidak baik dan sangat tidak baik tidak ada.

Berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa masih ada 25 orang karyawan atau sebesar 33% yang menyatakan kurang baik terhadap fasilitas kerja pada PT Ivo Mas Tunggal. Untuk itu perlu adanya kebijakan dari pimpinan terhadap fasilitas kerja diruangan kerja pada PT Ivo Mas Tunggal. Menurut Nitisemito bahwa tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

#### **5.4.1.5 Keamanan saat bekerja**

Keamanan saat bekerja merupakan faktor yang sangat penting dalam lingkungan kerja. Adanya suasana aman yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tentu membuat karyawan bisa lebih tenang dan konsentrasi dalam bekerja. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap keamanan saat bekerja di PT Ivo Mas Tunggal dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden tentang keamanan saat bekerja**  
**di PT Ivo Mas Tunggal**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	10	13%
Baik	34	45%
Cukup baik	25	33%
Tidak baik	7	9%
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap keamanan saat bekerja yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 Orang dengan persentase 13%, baik sebanyak 34 Orang dengan persentase 45%, cukup baik sebanyak 25 orang dengan persentase 33%, dan Tidak baik sebanyak 7 orang dengan persentase 9%. Tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa masih ada 7 orang responden atau persentase 9% yang menyatakan tidak baik terhadap keamanan saat bekerja pada PT Ivo Mas Tunggal. Untuk itu perlu adanya kebijakan dari pimpinan terhadap peningkatan keamanan saat bekerja karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal.

#### **5.4.2 Lingkungan kerja non fisik**

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa dilihat secara visual, namun lingkungan kerja non fisik ini juga akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik bisa dilihat dan berada disekitar lingkungan kerja karyawan, yaitu :

#### 5.4.2.1 Hubungan dengan atasan

Hubungan kerja yang bersifat hirarki antara bawahan dan atasan yang didasarkan dari adanya komunikasi yang baik, sehingga segala sesuatunya akan berjalan dengan lancar sesuai aturan yang ada. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap hubungan dengan atasan di PT Ivo Mas Tunggal dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden tentang hubungan dengan atasan**  
**di PT Ivo Mas Tunggal**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat baik	13	17%
Baik	48	63%
Cukup baik	7	9%
Tidak baik	8	11%
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : data olahan 2021

Dari tabel diatas di ketahui bahwa responden yang menyatakan hubungan dengan atasan pada PT Ivo Mas Tunggal yaitu responden yang memberikan tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik sebanyak 13 orang sebesar 17%, yang memberikan tanggapan baik sebanyak 48 orang sebesar 63%, yang menyatakan memberikan tanggapan cukup baik sebanyak 7 orang atau sebesar 9% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 8 orang dengan persentase 11%, tidak ada responden yang menyatakan memberikan tanggapan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal masih ada 8 orang dengan persentase 11% yang menyatakan tidak baik. Untuk itu perlu adanya kebijakan dari pimpinan memperbaharui hubungan kerja pada PT Ivo Mas Tunggal.

#### 5.4.2.2. Hubungan sesama rekan kerja.

Untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau instansi pemerintah, maka harus terdapat adanya kerjasama yang baik sesama rekan kerja. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap sesama rekan kerja di PT Ivo Mas Tunggal dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan Responden tentang hubungan sesama rekan kerja**  
**di PT Ivo Mas Tunggal.**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	20	26%
Baik	31	41%
Cukup baik	25	33%
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : data olahan 2021

Dari tabel diatas di ketahui bahwa responden yang menyatakan hubungan sesama rekan kerja pada PT Ivo Mas Tunggal yaitu responden yang memberikan tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik sebanyak 20 orang sebesar 26% yang memberikan tanggapan baik sebanyak 31 orang sebesar 41% yang menyatakan cukup baik sebanyak 25 orang atau sebesar 33% dan tidak ada responden yang menyatakan memberikan tanggapan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal berpengaruh baik hubungan sesama rekan kerja dalam berkerja karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal.

**Tabel. 5.21**  
**Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja pada**  
**PT Ivo Mas Tunggal**

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Baik	Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	
1.	Penerangan	14	23	8	-	-	295
2.	Suhu Udara	13	20	8	4	-	303
3.	Sirkulasi Udara	12	19	14	-	-	288
4.	Fasilitas Kerja	15	20	10	-	-	275
5.	Keamanan kerja	10	16	14	5	-	289
6.	Hubungan dengan atasan	14	20	11	-	-	294
7.	Hubungan sesama rekan kerja	10	20	15	-	-	299
<b>Total Skor</b>							<b>2.043</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable lingkungan kerja pada PT Ivo Mas Tunggal, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 2.043. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut

$$\text{Nilai Tertinggi} = 7 \times 5 \times 76 = 2.660$$

$$\text{Nilai Terendah} = 7 \times 1 \times 76 = 532$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{2.660 - 532}{5} = \frac{2.128}{5} = 425,6$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai lingkungan kerja pada PT Ivo Mas Tunggal, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 2.234 - 2.660$$

$$\text{Baik} = 1.809 - 2.234$$

$$\text{Cukup} = 1.383 - 1.809$$

Tidak baik = 958 – 1.383

Sangat Tidak baik = 532 – 958

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel lingkungan kerja pada PT Ivo Mas Tunggal berada pada kategori baik.

### **5.5 Analisa Deskriptif Variabel Produktivitas**

Produktivitas merupakan salah satu istilah yang sering disama artikan dengan kata produksi. Dalam kenyataannya, antara produktivitas dan produksi mempunyai arti yang berbeda. Karena pada saat produksi tinggi belum tentu produktivitasnya tinggi pula, malah semakin rendah. Sejak awal perkembangannya sampai sekarang telah banyak defenisi produktivitas yang telah dikembangkan.

Produktivitas adalah dapat didefenisikan, merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antar input dan output. (Mulyadi, 2015 :100).

Mulyadi (2015 : 105) Produktivitas adalah hal yang selalu diinginkan dan dijadikan target perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan meningkatnya produktivitas perusahaan selalu berharap kepada semua pihak untuk selalu melaksanakan tugasnya secara efesien dan efektif. Sehingga semua ini bisa dicapai oleh apa yang diinginkan dan yang sudah dituangkan dalam tujuan perusahaan .

Produktivitas adalah sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi masukan selama periodik tertentu. (Hasibuan, 2000:126) Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harta bagi masukan dan hasil. Dan dapat didefenisikan sebagai perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum. (Sinungan,2003:112).

## 5.5.1 Kuantitas Kerja

### 5.5.1.1 Kemampuan kerja

Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka. Untuk melihat gambaran tentang kemampuan kerja karyawan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan responden mengenai Kemampuan kerja karyawan**  
**pada PT Ivo Mas Tunggal**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat baik	17	22%
baik	45	59%
Cukup baik	14	18%
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan bekerja yang menyatakan sangat baik sebanyak 17 Orang dengan persentase 22%, baik sebanyak 45 orang atau sebesar 59% dan yang memberikan tanggapan cukup baik sebanyak 14 orang dengan persentase 18%, tidak ada yang yang memberikan tanggapan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Kemampuan bekerja Karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal dalam kategori baik

### 5.5.1.2 Meningkatkan Hasil kerja

Hasil merupakan salah satu yang dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil dari pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai indikator meningkatkan hasil kerja karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.23**

**Tanggapan responden mengenai indikator meningkatkan kerja karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat baik	3	6%
Baik	49	64%
Cukup baik	24	32%
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>76</b>	<b>100%</b>

Sumber : data olahan 2021

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai indicator meningkatkan hasil kerja karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal, tanggapan responden terbanyak menyatakan sangat baik sebanyak 3 orang atau sebesar 6% yang memberikan taggapan baik sebanyak 49 orang atau sebesar 64%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 24 orang atau sebesar 32% dan tidak ada responden yang menyatakan memberikan tanggapan tidak baik atau sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa indicator meningkatkan kerja karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal dalam kategori baik

### **5.5.1.3 Pencapaian Target Kerja**

Berusaha untuk meningkatkan hasil agar dapat mencapai target kerja merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Berikut Tanggapan Responden terhadap pencapaian target kerja yang dicapai .

**Tabel 5.24**  
**Tanggapan responden mengenai pencapaian target kerja**  
**pada PT Ivo Mas Tunggal**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat baik	29	38%
Baik	33	43%
Cukup baik	14	18%
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	76	100

Sumber : data olahan 2021

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pencapaian target kerja pada PT Ivo Mas Tunggal, tanggapan responden terbanyak menyatakan sangat baik sebanyak 29 orang atau 38% yang memberikan tanggapan baik sebanyak 33 orang atau sebesar 43%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 14 orang atau sebesar 18% dan tidak ada responden yang menyatakan memberikan tanggapan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian target kerja yang dicapai pada PT Ivo Mas Tunggal dalam kategori baik.

## **5.5.2 Kualitas Kerja**

### **5.5.2.1 Semangat Kerja**

Semangat kerja karyawan merupakan hal yang sangat diperlukan didalam meningkatkan produktivitas. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai semangat kerja pada PT Ivo Mas Tunggal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan responden mengenai semangat kerja karyawan pada**  
**PT Ivo Mas Tunggal**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat baik	3	4%
Baik	34	45%
Cukup baik	25	33%
Tidak baik	14	18%
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : data olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai semangat kerja karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal, tanggapan responden sangat baik sebanyak 3 orang atau sebesar 4%, yang memberikan tanggapan baik sebanyak 34 orang atau sebesar 45%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 25 orang atau sebesar 33% dan menyatakan tidak baik sebanyak 14 orang dengan persentase 18%, tidak ada jawaban yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden baik mengenai semangat kerja karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal.

#### **5.5.2.2 Ketelitian Kerja**

Ketelitian kerja sangat dibutuhkan untuk menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan dalam memperoleh hasil pekerjaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai ketelitian kerja pada PT Ivo Mas Tunggal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.26**  
**Tanggapan responden mengenai ketelitian Kerja**  
**pada PT Ivo Mas Tunggal**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat baik	3	4%
Baik	50	66%
Cukup baik	21	28%
Tidak baik	2	3%
Sangat Tidak baik	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>76</b>	<b>100%</b>

Sumber : data olahan 2021

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai ketelitian kerja pada PT Ivo Mas tunggal, tanggapan responden terbanyak menyatakan sangat baik sebanyak 3 orang atau sebesar 4%, yang memberikan tanggapan baik sebanyak 50 orang atau sebesar 66%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 21 orang atau sebesar 28% dan tidak ada yang menyatakan memerikan tanggapan tidak baik atau sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden. Berdasarkan informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden baik mengenai ketelitian kerja pada PT Ivo Mas Tunggal dan terdapat sebanyak 2 orang dengan persentase 3 persen yang menyatakan tidak baik. Hal ini dapat dijadikan perusahaan untuk lebih mengawasi tingkat ketelitian karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal.

### **5.5.2.3 Kerapian Kerja**

Kerapian Kerja karyawan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi atas hasil yang akan dicapai dan juga sangat berpengaruh terhadap suasana dalam bekerja yang akan menentukan produktivitas. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Kerapian kerja pada PT Ivo Mas Tunggal maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.27**  
**Tanggapan responden terkait kerapian kerja**  
**pada PT Ivo Mas Tunggal**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat baik	19	25%
Baik	47	62%
Cukup baik	10	13%
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : data olahan 2021

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kerapian kerja pada PT Ivo Mas Tunggal, tanggapan responden terbanyak menyatakan sangat baik sebanyak 19 orang atau sebesar 25% yang memberikan tanggapan baik sebanyak 47 orang atau sebesar 62%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 10 orang atau sebesar 13%, tidak ada jawaban menyatakan tanggapan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil, tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden baik mengenai Kerapian Kerja pada PT Ivo Mas Tunggal.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai Produktivitas pada PT Ivo Mas Tunggal, yaitu :

**Tabel. 5.28**  
**Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas**  
**Pada PT Ivo Mas Tunggal**

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	
1.	Kemampuan kerja	17	45	14	-	-	307
2.	Penghasilan Kerja	29	33	14	-	-	319
3.	Pencapaian target kerja	3	49	24	-	-	283
4.	Semangat kerja	3	34	25	14	-	254
5.	Ketelitian Kerja	13	16	16	-	-	282
6.	Kerapian Kerja	3	50	21	2	-	313
<b>Total Skor</b>							<b>1.758</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variabel Produktivitas pada PT Ivo Mas Tunggal, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1.758. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut

$$\text{Nilai Tertinggi} = 6 \times 5 \times 76 = 2.280$$

$$\text{Nilai Terendah} = 6 \times 1 \times 76 = 456$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{2.280 - 456}{5} = \frac{1.824}{5} = 364,8$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel Produktivitas pada PT Ivo Mas Tunggal, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 1.915 - 2.280$$

$$\text{Baik} = 1.550 - 1.915$$

Cukup = 1.186 - 1.550  
 Tidak baik = 821 - 1.186  
 Sangat Tidak baik = 456 - 821

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable Produktivitas pada PT Ivo Mas Tunggal berada pada kategori baik.

## 5.6 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

### 5.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel dimensi-dimensi Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara persial maupun secara bersama-sama terhadap Produktivitas.

Berdasarkan hasil penelitian persamaan dalam analisis regresi linear dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 5.29**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,939	2,411		2,048	,044		
1 Kompensai	,297	,074	,290	4,025	,000	,907	1,102
Lingkungan Kerja	,564	,061	,672	9,314	,000	,907	1,102

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel di atas persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 4.939 + 0,297X_1 + 0,564X_2 + \epsilon$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi di atas adalah:

1. Nilai konstanta a sebesar 4.939, artinya apabila variabel independen (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) di asumsikan nol (0), maka Produktivitas 4.939.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,297, artinya adalah setiap peningkatan penilaian terhadap Kompensasi sebesar 1 satuan maka meningkatkan Produktivitas sebesar 0,297 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,564, artinya adalah setiap peningkatan penilaian terhadap Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan maka meningkatkan Produktivitas sebesar 0,564 dengan asumsi variabel lain tetap.

### 5.6.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Untuk menghitung koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Dalam mencari perhitungan nilai ( $R$ ) dan ( $R^2$ ) ini menggunakan program SPSS hasilnya Nilai R pada tabel *Summary* sebesar 0,809 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel Kompensasi dan lingkungan kerja dengan Produktivitas adalah sangat kuat, karena berada pada interval 0,80-100 Arah hubungan yang positif pada angka 0,809 menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja yang lebih akan menjadikan produktivitas lebih baik, demikian sebaliknya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square*.

**Tabel. 5.30**  
**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,809a	,655	,646	2,461	1,545

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

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Olahan SPSS

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,655. Hal ini berarti 65,5% Produktivitas dipengaruhi oleh Kompensasi dan Lingkungan Kerja, sisanya yaitu 34,5% Produktivitas dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 5.6.3 Uji Hipotesis

#### 5.6.3.1 Uji Simultan (Uji F)

Nilai  $F_{hitung}$  digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya atau untuk menguji ketepatan model (goodness of fit). Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit. Sebaliknya, jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok atau non fit.

Adapun pengujian dalam uji F ini yaitu dengan menggunakan suatu tabel yang disebut dengan table ANOVA (Analysis of Variance) dengan melihat nilai signifikansi (Sig. < 0,05 atau 5%). Jika nilai signifikansi > 0,05 maka H1 ditolak, sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,05 maka H1 diterima. Berikut adalah hasil uji F:

**Tabel 5.31**  
**Uji Simultan (Uji-F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	d f	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	839,587	2	419,793	69,301	,000 <sup>b</sup>
	Residual	442,203	73	6,058		
	Total	1281,789	75			

a. Dependent Variable: Produktivitas

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

Dari tabel diatas hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai F hitung = 69,301 dan dengan F table sebesar 3,12 dan dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kompensasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap Produktivitas.

**5.6.3.2 Uji Parsial (Uji T)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variable dependen. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%, hipotesis diterima jika tingkat signifikansi < 5% (kurang dari 0,05) dan hipotesis ditolak apabila tingkat signifikansi > 5%, Untuk menguji pengaruh model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan Uji t.

**Tabel 5.32**  
**Uji Parsial (Uji T)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VI F
(Constant)	4,939	2,411		2,048	,044		
1 Kompensai	,297	,074	,290	4,025	,000	,907	1,102
Lingkungan Kerja	,564	,061	,672	9,314	,000	,907	1,102

a. Dependent Variable: Produktivitas

**5.6.3.2.1 Uji t Variabel Kompensasi**

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kompensasi menunjukkan nilai t hitung = 4,025 dan t tabel = 1,99 dan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap Produktivitas. Hal ini berarti Hipotesis diterima.

**5.6.3.2.2 Uji t Variabel Lingkungan Kerja**

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai t hitung = 9,314 dan t tabel = 1,99 dan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ . dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap Produktivitas. Hal ini berarti Hipotesis diterima.

**5.6.4 Uji Asumsi Klasik**

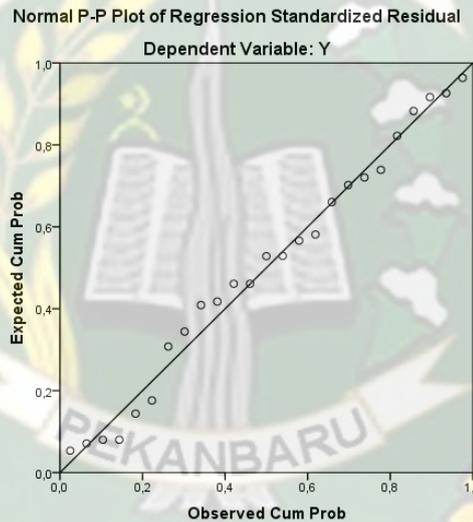
Untuk mengetahui apakah hasil estimasi yang dilakukan terbebas dari bias yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Tiga asumsi

klasik yang perlu diperhatikan yaitu sebagai berikut :

#### 5.6.4.1 Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal

**Gambar 5.1**  
**Uji Normalitas Data**



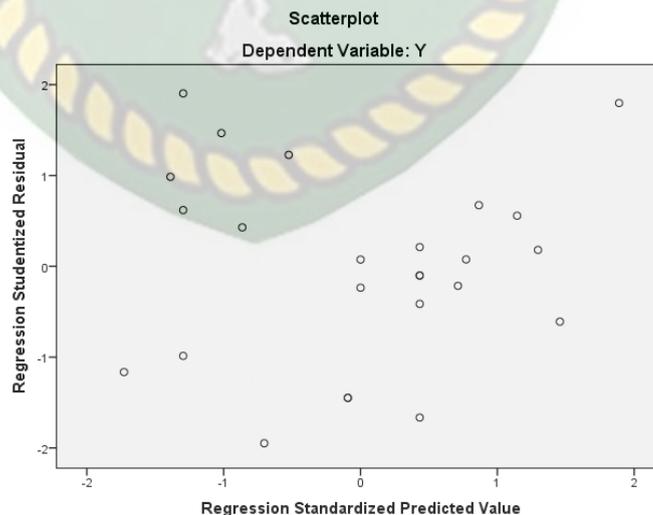
Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitas garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Dari gambar diatas diperoleh kesimpulan bahwa data menyebar disekitas garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 5.6.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi –  $Y$  sesungguhnya) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heterokedastisitas*.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

**Gambar 5.2**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Dari Gambar Plot diatas diperoleh kesimpulan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

### 5.6.4.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti terjadi korelasi linear yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi variabel bebas (independen). Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen sama dengan nol. Gejala multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung multikolinier. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1 / \text{tolerance}$ ). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ .

**Tabel 5.33**  
**Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,939	2,411		2,048	,044		
1 Kompensai	,297	,074	,290	4,025	,000	,907	1,102
Lingkungan Kerja	,564	,061	,672	9,314	,000	,907	1,102

Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

- 1) Nilai VIF untuk variabel Kompensai sebesar  $0,907 < 10$  dan nilai toleransi sebesar  $1,102 > 0,10$  sehingga variabel Kompensasi dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- 2) Nilai VIF untuk Variabel Lingkungan Kerja sebesar  $0,907 < 10$  dan nilai toleransi sebesar  $1,102 > 0,10$  sehingga variabel Lingkungan Kerja dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas.

## 5.7 Pembahasan

### 5.7.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian di dapat indikasi yang rendah pada variabel Kompensasi pada indikator Tunjangan, Kondisi ini bisa dilihat dari jawaban responden. Untuk menjaga produktivitas perusahaan sebaiknya memaksimalkan dalam pemberian tunjangan kepada karyawan . Semakin baik tunjangan yang diberikan di PT Ivo Mas Tunggal maka akan berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yori Okmal (2006) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini juga diperkuat menurut Handoko, Kabul Mutolib (2012) faktor yang mempengaruhi Produktivitas karyawan diantaranya adalah Kompensasi dapat mempengaruhi dan memacu tingginya Produktivitas. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muhaimin (2009) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan

### **5.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian di dapat indikasi yang rendah pada variabel Lingkungan kerja pada indikator Fasilitas, Kondisi ini bisa dilihat dari jawaban responden pada PT Ivo Mas Tunggal. Apabila adanya perbaikan perbaikan fasilitas kerja yang memadai akan membuat karyawan bekerja dengan baik. Lingkungan Kerja merupakan salah satu factor utama penentu kenyamanan bagi parakaryawan dalam berkerja. Karena seseorang bekerja mengharapkan suasana yang nyaman. Dengan demikian, lingkungan kerja ini merupakan factor penentu bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Perbaikan fasilitas mendorong karyawan bekerja dengan lebih giat.

Hasil ini juga diperkuat menurut Handoko, Kabul Mutolib (2012) faktor yang mempengaruhi Produktivitas karyawan diantaranya adalah Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi dan memacu tingginya Produktivitas. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muhaimin (2009) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan

### **5.7.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Kompensasi dan Lingkungan kerja dalam penelitian ini secara bersamaan

berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan. Lingkungan Kerja lebih besar pengaruhnya terhadap Produktivitas karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal jika dibandingkan dengan variabel Kompensasi..

Karyawan yang berada dalam lingkungan yang hamonis akan bersaing sehat dengan karyawan lain untuk mendapatkan penghargaan dari atasan maupun perusahaan. Hal tersebut akan membuat kinerja masing-masing karyawan akan meningkat. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Produktivitas PT Ivo Mas Tunggal.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. KESIMPULAN

Setelah menganalisa penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Ivo Mas Tunggal dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yaitu dari hasil tanggapan responden secara keseluruhan mengenai faktor Kompensasi karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan.
2. Hasil penelitian yaitu dari hasil tanggapan responden secara keseluruhan mengenai faktor Lingkungan kerja karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan.
3. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y) pada PT Ivo Mas Tunggal

## 1.2 SARAN

Adapun saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah :

1. Kompensasi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi Produktivitas karyawan sehingga diharapkan PT Ivo Mas Tunggal semakin meningkatkan, Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas kompensasi lainnya.
2. Lingkungan kerja karyawan merupakan variabel yang dapat mempengaruhi Produktivitas karyawan sehingga diharapkan PT Ivo Mas Tunggal semakin meningkatkan penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, keamanan dalam bekerja, fasilitas kerja, hubungan antar karyawan dan hubungan kerja dengan atasan dalam meningkatkan Produktivitasnya .

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad Zuchri. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo*, Jurnal Manajemen/Volume XVIII, No. 03, Universitas Gorontalo.
- Afandi pandi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Pekanbaru; Zanafa Publishing.
- Alimuddin Wahyuni. 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar*, Skripsi, Universitas Hasanuddin Makassar.
- Apriani Retno W, Rodhiyah, Wahyuni Hidayat, M.Si. 2010. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang*, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Haris Abdul. 2017. *Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Usaha Cucian Kendaraan di Kabupaten Klaten*. Jurnal kiat Bisnis. 6(5) : 382-391.
- Mutholib Kabul, 2012, *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert*, Skripsi, Pekanbaru; UIN Suska Riau.
- Nainggolan Ronika, Purwoko Agus, dan Yuliarso M.Zulkarnain. 2012. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit pada PT.Bio Nusantara Teknologi, Bengkulu*. Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian dan Agribisnis. 11(1) : 35-42.
- Ni Kadek Yulindari, I.W. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh kecamatan Melaya kabupaten Jembrana*. E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 tahun 2014).
- Novrizal. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Nurmansyah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Strategik*, Pekanbaru; Unilak Press.

Riduwan, 2002, *Skala Pengukuran variabel-variabel Penelitian*, Bandung; Alfabeta.

Rohimuddin Syahrul. 2019. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Desa Sukadanau kecamatan Cikarang Barat kabupaten Bekasi*, Skripsi, Universitas Pelita Bangsa.

Sinungan Muchdarsyah, 2014, *Produktivitas*, Jakarta; Bumi Aksara.

Supranto, 2009, *Statistik*, Jakarta; Erlangga.

Thamrin Muhammad, Novita Desi, dan Panjaitan Baldan Azhari Faisal. 2014. *Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen*. Jurnal Ilmu Pertanian. 19(1) : 44-51.