PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UD.COBRA SAKTI BANYUWANGI

Riri Septa Dwi Prakarti, Feti Fatimah, Wahyu Eko S.
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember
Ririsepta01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan UD.Cobra Sakti Banyuwangi. Data yang dianalisa dalam penelitian ini adalah data yang didapat melalui observasi, penyebaran kuesioner dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD.Cobra Sakti yang berjumlah 52 orang. Metode pengambilan sampel dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (0,360), lingkungan kerja fisik (0,302) dan lingkungan kerja non fisik (0,347) memiliki nilai koefisien positif, artinya kompensasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi , lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan produktivitas kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of variable compensation, physical work environment and non physical work environment to work productivity UD.Cobra Sakti Banyuwangi employees. The data analyzed in this study is data obtained through observation, questionnaires and interviews. The population in this study is all employees UD.Cobra Sakti which amounted to 52 people. Sampling method with saturated sample technique or census. Analyzer uses multiple linear regression. The results showed that compensation (0.360), physical work environment (0,302) and non physical work environment (0,347) had positive coefficient value, meaning that compensation, physical work environment and non working physical environment had significant effect on work productivity. The result of t test shows that the compensation variable , physical work environment and non-physical work environment partially have significant effect on work productivity.
Keywords: compensation, physical work environment, non physical work environment and work productivity.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Zaman sekarang persaingan dunia saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur kemajuan perusahaan dan mengolah sumber daya manusianya agar dapat tetap bertahan dan berkembang. Maka dari itu untuk bertahan dan berkembang tentunya perusahaan memerlukan seseorang untuk melaksanakan aktivitas tersebut. Seseorang yang dapat melaksanakan tujuan perusahaan tersebut yaitu dari sumber daya manusianya. Karena sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan (Yani, 2012).

Perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari produktivitas kerja yang tinggi. Maka dari itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan tenaga kerja atau karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah mencari tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Menyangkut dengan produktivitas karyawannya, produktivitas dapat diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber daya dalam memproduksi barang. Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa yang didasari oleh semangat untuk bekerja keras dan berusaha untuk meningkatkan perbaikan.

Faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah kompensasi, yaitu imbalan atau pengganti tenaga dan pikiran dari para karyawan yang diberikan oleh perusahaan berupa uang dan fasilitas-fasilitas lainnya yang dapat digunakan oleh para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Tetapi pemberian kompensasi ini haruslah dilakukan dengan system yang baik, agar dapat menjadi faktor motivasi bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik yaitu system kompensasi yang mempertimbangkan kelayakan kompensasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup para karyawan. Hal ini diyakini mampu memacu produktivitas kerja para karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2002: 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang aman akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Suatu perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan yang baik dari segi fisik maupun non fisik, dengan demikian karyawan akan melaksanakan kegiatan produksi secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai peran yang sangat besar dan berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada perusahaan UD. Cobra Sakti yang bergerak di bidang usaha dagang kulit ular mentah menjadi bahan jadi. Bahan jadi disini yang dimaksud yaitu tas, dompet, sepatu, jaket dan masih banyak yang lainnya. Usaha ini berada di Dusun Komis Wetan desa Wonosobo RT 001 RW 007 kecamatan Srono kabupaten Banyuwangi. Setelah menjadi bahan jadi UD. Cobra Sakti memasarkan produksinya ke art

shop yang ada di Bali. Seiring dengan berjalannya waktu UD. Cobra Sakti Banyuwangi terus mengalami perkembangan dan pemesanan barang semakin meningkat. Meningkatnya suatu produksi dilihat dari banyaknya pemesanan dan menghasilkan produksi yang tinggi. Produktivitas yang tinggi merupakan tujuan dari setiap perusahaan, karena produktivitas yang tinggi dapat menjadikan perusahaan lebih produktif dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Permasalahan dalam perusahaan ini yaitu dari kompensasi yang di berikan pada karyawan di anggap terlambat dalam pemberian gaji. Kompensasi yang diberikan tepat waktu dan besarnya telah di tentukan oleh perusahaan dan di ketahui oleh karyawan dinilai dapat memberikan kepuasaan dalam bekerja. Tetapi apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terlambat, maka bisa mempengaruhi semangat kerja yang kurang dan membuat produktivitas kerja menjadi menurun.

Masalah lain yang ada di UD.Cobra Sakti seperti di lingkungan kerja fisiknya yaitu penataan bahan pewarna yang masih kurang tertata rapi. Hal ini menyebabkan saat melakukan produksi pewarnaan karyawan masih mencari warna yang akan digunakan dan menghambat produktivitas tidak lancar. Selain itu ruang kerja yang terlalu dekat antara karyawan satu dengan yang lain membuat para karyawan tidak konsen dalam bekerja. Adapun juga masalah lain di lingkungan kerja non fisiknya yaitu masih terdapat hubungan tidak baik antara sesama rekan kerja. Penyebab terjadinya masalah tersebut yaitu komunikasi yang masih kurang baik, karena komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Maka dari itu pihak perusahaan juga harus menerapkan bagaimana membangun hubungan kerja yang baik sesama antar pegawai.

Tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh kegairahan atau semangat kerja. Semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah faktor lingkungan kerja, menurut Nitisemito (2002: 46), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada diperlukan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Adanya kecocokan dari lingkungan kerja dalam perusahaan maka karyawan perusahaan akan dapat bekerja dengan baik serta meningkatkan produktivitas yang tinggi. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis meneliti "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD.Cobra Sakti Banyuwangi".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka pokok permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD.Cobra Sakti Banyuwangi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD.Cobra Sakti Banyuwangi?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD.Cobra Sakti Banyuwangi?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD.Cobra Sakti Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD.Cobra Sakti Banyuwangi.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD.Cobra Sakti Banyuwangi.

b. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian terhadap pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat :

1. Bagi obyek yang diteliti
   Hasil penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UD.Cobra Sakti Banyuwangi.
2. Bagi almamater
   Hasil penelitian ini dapat dijadikan khasanah ilmu manajemen sumber daya manusia dan bagi pihak lain hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau rangsangan untuk penelitian lebih lanjut.
3. Bagi penulis
   Dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang didapat dari bangku kuliah, untuk diterapkan dilingkungan kerja yang sesungguhnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

1. Kompensasi

Menurut Handoko (2001: 155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Nawawi (2001: 315), kompensasi merupakan penghargaan / ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuaannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2010: 117) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut Simamora (2006: 54) indikator-indikator yang terkandung dalam kompensasi sebagai berikut:

1) Gaji
   Gaji merupakan balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk uang sebagai konsekuensi, kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya dalam mencapai target perusahaan.
2) Tunjangan
   Tunjangan disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.
3) Bonus
   Tambahan pendapatan yang diterima oleh karyawan yang disesuaikan dengan pencapaian target realisasi pekerjaan.
4) Kompensasi non finansial
   Penghargaan yang diberikan atasan terhadap hasil kerja karyawan namun tidak berupa uang ataupun barang.

2. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (2002: 183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayati (2011: 1) Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar

karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011: 31), ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya yaitu:

a. Penerangan/Cahaya
   Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
b. Suhu Udara
   Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
c. Suara Bising
   Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan sonsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan engan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
d. Dekorasi/Tata Ruang
   Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

3. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan (Dharmawan, 2011). Sedarmayanti (2011: 31) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan atau hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Wursanto (2009: 269) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Beberapa indikator lingkungan kerja non-fisik menurut Wursanto (2009: 269) yaitu :

1. Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan system yang ketat.

2. Suasana Kerja

Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja.

3. Perlakuan

Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, hubungan berlangsung serasi, informal dan mendapat perlakuan adil.

4. Produktivitas

Menurut Siagian (2008: 15) produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (*output*) yang optimal, bahkan kalau mungkin

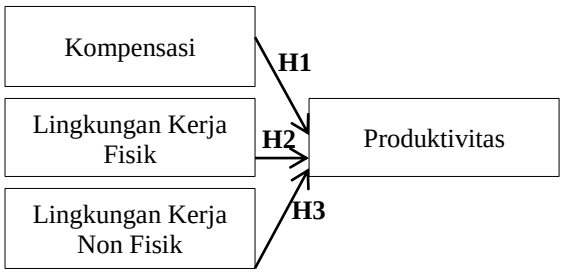
maksimal. Menurut Wibowo (2007: 241) produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan yang diperlukan.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (output) yang dihasikan dengan (input) yang sebenarnya.

Menurut Gomes (2003: 160), Indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*Knowladge*). Yaitu kemampuan seseorang yang dinilai dari pengetahuan yang mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas, penggunaan alat kerja maupunteknis atas pekerjaannya.
b. Keterampilan (*Skills*). Yaitu kecakapan yang spesifik yang dimiliki seseorang berkaitan atau berhubungan dengan penyelesaian tugas secara cepat dan tepat.
c. Kemampuan (*Abilities*). Yaitu kapasitas atau sifat individu yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan berbagai macam tugas dan pekerjaan.
d. Sikap (*Attitudes*). Yaitu keteraturan perasaandan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkunganya.
e. Prilaku (*Behaviors*). Yaitu keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.

2.2 Kerangka Konseptual



Sumber: Jurnal dan skripsi yang dikembangkan untuk penelitian

2.3 Hipotesis

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H2 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H3 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator - indikator yang membentuknya. Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

1.) Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka.

Menurut Simamora (2006: 54) indikator-indikator yang terkandung dalam kompensasi sebagai berikut:

a. Gaji
b. Tunjangan
c. Bonus
d. Kompensasi non finansial

2.) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungn kerja fisik merupakan kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011: 31) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2011: 31), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya yaitu:

a. Penerangan/Cahaya
b. Suhu Udara
c. Suara Bising
d. Dekorasi/Tata Ruang

3.) Lingkungan Kerja Non Fisik

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

Menurut Wursanto (2009) indikator-indikator yang terdapat pada lingkungan kerja non-fisik yaitu :

a. Pengawan
b. Suasana Kerja
c. Perlakuan

4.) Produktivitas

Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (output) yang dihasikan dengan (input) yang sebenarnya. Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Gomes (2003: 160), Indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*Knowladge*).
b. Keterampilan (*Skills*).
c. Kemampuan (*Abilities*).
d. Sikap (*Attitudes*).
e. Prilaku (*Behaviors*).

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Hermawan (2009: 145) populasi berkaitan dengan seluruh kelompok orang peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD.Cobra Sakti yang berjumlah 52 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi menurut (Sugiyono, 2014: 81). Menurut Arikunto (2013: 116) Apabila subyek populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya, dan apabila subyek populasi lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% dari populasi. Karena dalam penelitian ini subyek populasi penelitian kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 52 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Dimana sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014: 85).

3.3 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuisioner, diterjemahkan kedalam angka dengan menggunakan pengukuran skala ordinal. Pengukuran data ordinal akan menunjukkan data sesuai dengan sebuah orde atau urutan tertentu (Ferdinand, 2014: 205). Kemudian angka-angka dari penerjemahan ini diolah menggunakan perhitungan statistic yang menggunakan skala likert. Data pada penelitian ini merupakan data *Cross-Section*, yaitu data yang dikumpulkan pada waktu tertentu yang dapat menggambarkan keadaan kegiatan pada waktu tersebut.

3.4 Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Analisis data menggunaan uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji normalitas, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji t dan analisis koefisien determinasi).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini diukur dengan cara melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk atau variabel, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (0,05). Apabila korelasi masing-masing skor pernyataan dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan atau lebih dari 0,268 maka item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,668	0,268	Valid
	X1.2	0,660	0,268	Valid
	X1.3	0,560	0,268	Valid
	X1.4	0,628	0,268	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.1	0,636	0,268	Valid
	X2.2	0,750	0,268	Valid
	X2.3	0,704	0,268	Valid
	X2.4	0,666	0,268	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	X3.1	0,659	0,268	Valid
	X3.2	0,748	0,268	Valid
	X3.3	0,698	0,268	Valid
Produktivitas Kerja	Y1	0,459	0,268	Valid
	Y2	0,375	0,268	Valid
	Y3	0,711	0,268	Valid
	Y4	0,655	0,268	Valid
	Y5	0,683	0,268	Valid

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r-hitung lebih besar dengan r-tabel (0,268). Dapat diambil kesimpulan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner dapat dibuktikan ke validannya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

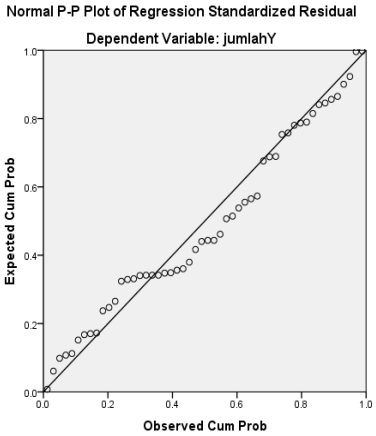
No	Variabel	Cronbach Alpha	α Ketetapan
1.	Kompensasi	0,738	> 0,60
2.	Lingkungan Kerja Fisik	0,772	> 0,60
3.	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,774	> 0,60
4.	Produktivitas Kerja	0,721	> 0,60

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) 0,738 > 0,60, variabel lingkungan kerja fisik (X2) 0,772 > 0,60, variabel lingkungan kerja fisik (X3) 0,774 > 0,60, dan variabel produktivitas kerja (Y) 0,721 > 0,60. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner dapat dipercaya sebab hasil pengukuran relatif konsisten meskipun pernyataan tersebut diberikan dua kali atau lebih pada responden yang berbeda sehingga kuesioner ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya yang menggunakan variabel yang sama.

4.2 Uji Normalitas

Uji nomalitas dalam penelitian ini menggunakan *normal probability plot* (Ghozali, 2005:112). Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 4.1 hasil uji normalitas menggunakan *normal probability plot* data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut menunjukkan bahwa kuesioner penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independent (Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik) terhadap variabel dependent (Produktivitas Kerja). Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1.	Konstanta	6.386
2.	Kompensasi	0,360
3.	Lingkungan Kerja Fisik	0,302
4.	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,347

Nilai koefisien merupakan nilai yang digunakan untuk membentuk suatu persamaan regresi.Pesamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 6.386 + 0,360\ X1 + 0,302\ X2 + 0,347\ X3$$

Nilai koefisien pada model regresi diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 0,360 menunjukkan jika nilai variabel kompensasi meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,360 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien tersebut juga mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, artinya jika kompensasi semakin baik maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat.
b. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,302 menunjukkan jika nilai variabel lingkungan kerja fisik meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,302 satuan, dengan asumsi variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien tersebut juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, artinya jika lingkungan kerja fisik semakin baik maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat.
c. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,347 menunjukkan jika nilai variabel lingkungan kerja non fisik meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,347 satuan, dengan asumsi variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien tersebut juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, artinya jika lingkungan kerja non fisik

semakin baik maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat.

4.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonearitas

Uji multikolonearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Gejala multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diperoleh dengan ketentuan apabila nilai VIF > 5 maka terjadi multikolinearitas. Namun, apabila diketahui bahwa nilai VIF < 5 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolonearitas

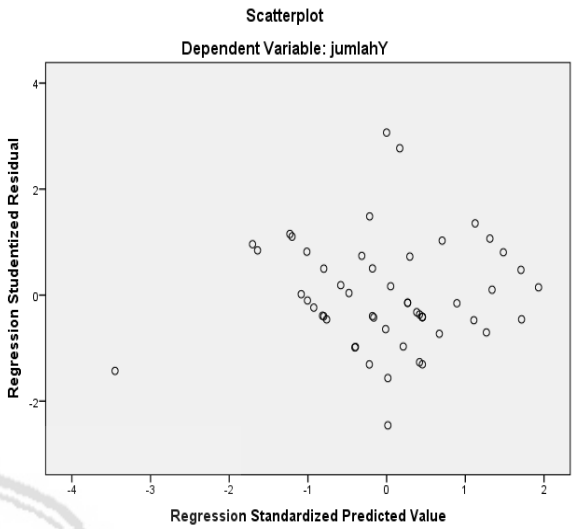
No	Variabel	VIF	Keterangan
1.	Kompensasi	1.718	< 5 tidak terjadi multikolonearitas
2.	Lingkungan Kerja Fisik	1.368	< 5 tidak terjadi multikolonearitas
3.	Lingkungan Kerja Non Fisik	1.414	< 5 tidak terjadi multikolonearitas

Hasil uji multikolonearitas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas lebih kecil dari 5 yang artinya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolonearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model. Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat di simpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini tidak berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

4.5 Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menguji uji t (parsial). Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (*p-value*), jika nilai signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaiknya jika nilai signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.13
Hasil Uji t

No	Variabel	Signifikansi	Taraf Sig	Keterangan
1.	Kompensasi	0,001	< 0,05	H1 diterima
2.	Lingkungan Kerja Fisik	0,003	< 0,05	H2 diterima
3.	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,001	< 0,05	H3 diterima

Dari Tabel 4.13 diketahui perbandingan antara nilai signifikansi dengan taraf signifikansi adalah sebagai berikut :

a. Variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis pertama diterima, yang berarti terbukti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini juga menunjukkan bahwa jika kompensasi pada karyawan UD.Cobra Sakti semakin baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja dengan signifikan.
b. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima, yang berarti terbukti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini juga menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja fisik pada karyawan UD.Cobra Sakti semakin baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja dengan signifikan.
c. Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis ketiga diterima, yang berarti terbukti bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini juga menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja non fisik pada karyawan UD.Cobra Sakti semakin baik maka meningkatkan produktivitas kerja dengan signifikan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (R square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

No	Kriteria	Koefisien
1.	*R*	0,826
2.	*R Square*	0,682
3.	*Adjusted R Square*	0,662

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,662. Hal ini menunjukkan bahwa 66,2% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan sisanya sebesar 33,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

4.6 Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan pengujian dengan uji t, kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi untuk kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dapat menyebabkan terjadinya produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan pada karyawan UD.Cobra Sakti Banyuwangi, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan. Kompensasi pada perusahaan UD.Cobra Sakti ini sama seperti yang diungkapkan pula oleh Hasibuan (2010: 117)

kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berupa pendapatan di perusahaan ini yaitu pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan karyawan sehingga karyawan menyenangi pekerjaannya dan adanya pemberian kompensasi non finansial berupa kenaikan jabatan diperusahaan ini membuat karyawan merasa bahwa mereka diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka. memberikan kinerja yang memuaskan pula untuk perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memahami kepuasan kerja karyawannya salah satunya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan karena jika karyawan merasa puas maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Dewi (2014) dan Bulqizziah (2015) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga apabila kompensasi yang diberikan berjalan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan pengujian dengan uji t, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,003, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi untuk lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dapat menyebabkan terjadinya produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang diberikan pada karyawan UD.Cobra Sakti Banyuwangi, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik pada perusahaan UD.Cobra Sakti ini sama seperti yang diungkapkan pula oleh Sedarmayanti (2011) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Jadi keadaan yang berbentuk fisik di perusahaan ini seperti penerangan, suhu udara, suara bising dan tata ruang sangat berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Karena kayawan menuntut adanya lingkungan kerja fisik yang nyaman, sehingga optimalisasi kerja karyawan dapat tercapai dengan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Menurut Desmonda (2016) dan Septianti (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga apabila lingkungan kerja fisik yang diberikan berjalan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan pengujian dengan uji t, lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,001, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi untuk lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat menyebabkan terjadinya produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang diberikan pada karyawan UD.Cobra Sakti Banyuwangi, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik pada perusahaan ini sama seperti yang diungkapkan oleh Septianti (2016) lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan. Keadaan yang berkaitan dengan hubungan karyawan pada perusahaan ini yaitu komunikasi yang baik. Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalah pahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain. Hubungan kerja yang baik di lingkungan perusahaan merupakan kunci utama untuk mendapatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Septianti (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga apabila lingkungan kerja non fisik yang diberikan berjalan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hasil ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan.
2. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hasil ini juga menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan.
3. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hasil ini juga menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi UD. Cobra Sakti Banyuwangi
   a. Perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi sesuai dengan hasil kinerja yang diberikan oleh karyawan dan sesuai kesepakatan awal sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.
   b. Lingkungan kerja fisik perusahaan harus lebih ditingkatkan dan dilakukan perbaikan terhadap fasilitas dan sarana prasarana perusahaan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan merasa puas pada saat bekerja.
   c. Perusahaan sebaiknya harus benar-benar mengerti bagaimana lingkungan kerja non fisik untuk karyawan dan memastikan bahwa semua karyawan mempunyai hubungan yang baik antar karyawan satu dengan yang lainnya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang lebih mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan demi menyempurnakan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambah sampel dengan melakukan penelitian di instansi lainnya. Hal tersebut untuk memperoleh hasil yang berbeda sehingga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2013. ***Prosedur Penelitian***. Jakarta: Rineka Cipta.

Dharmawan, Yusa. 2011. ***Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar***. Bali: Tesis Universitas Udayana Denpasar.

Ferdinand, Augusty. 2014. ***Metode Penelitian Manajemen***. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gomes, F., C. 2003. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Edisi Kedua. Penerbit Andi: Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. 2001. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta : Peneliti Bumi Aksara

Hermawan, Asep. 2009. ***Penelitian Bisnis***. Jakarta : PT Grasindo

Nawawi, Hadari. 2001. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Nitisemito, Alex. 2002. ***Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sedarmayati. 2011. ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja***. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang. 2008. ***Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi***. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.

Simamora, Henry. 2006. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugyono, 2014. ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&d***. Bandung : Alfabeta

Wibowo, 2007. ***Manajemen Kinerja***. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.

Wursanto, Ignasius. 2009. ***Dasar-Dasar Ilmu Organisasi***. Edisidua. Yogyakarta: Andi.

Yani. M. 2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta. Mitra Wacana Media.