

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN  
PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN ROKOK HENDRA JAYA  
KUDUS**

**Tiara Damayanti<sup>1</sup>, Djoko Santosa TH<sup>2</sup>, Jumiyanto Widodo<sup>3</sup>**

*Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Sebelas Maret Surakarta  
Email: damayantitiara19@gmail.com, djoko.santosa@gmail.com,  
j\_widodo@fkip.uns.ac.id*

**Abstract**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus; (2) ada tidaknya pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus; (3) ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja fisik dan pemberian kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus. Penelitian ini digunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus. Sampel penelitian ini adalah 115 orang karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus. Teknik pengambilan sampel yang digunakan proporsional random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan angket (kuesioner) yang sebelumnya telah diuji coba (try out) dan diuji validitas serta uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus ( $t$  hitung = 2,039,  $sign < 0,05$ ); (2) Pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus ( $t$  hitung = 2,174,  $sign < 0,05$ ); (3) lingkungan kerja fisik dan pemberian kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus ( $F$  hitung = 5,529,  $sign < 0,05$ ).*

**Keywords : lingkungan kerja fisik, pemberian kompensasi, produktivitas kerja**

## **I. PENDAHULUAN**

Berisi Di era globalisasi sekarang ini, perkembangan dunia usaha semakin pesat. Banyaknya dunia usaha dan semakin banyaknya pula persaingan antar dunia usaha sehingga mengharuskan perusahaan untuk mampu mengkombinasikan sumber daya- sumber daya yang ada untuk dapat menghasilkan produk, berupa barang dan jasa yang dapat dipasarkan. Dalam mengikuti arus persaingan dunia usaha, agar perusahaan tetap berjalan dan berkembang diperlukan adanya sumber daya yang berkualitas untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan mampu mencapai tujuan ataupun sasaran perusahaan.

Sumber daya yang menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan tenaga yang diberikan dan produk yang dihasilkan dapat menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dengan mampu bekerja menghasilkan barang dan jasa. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan menghasilkan produk yang berkualitas pula, dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Kualitas dari sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat diukur dengan melihat tingkat pencapaian produktivitas kerjanya. Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif, inovatif, dan dinamis.

Menyadari akan pentingnya sumber daya manusia bagi keberlangsungan hidup dan kemajuan perusahaan agar perusahaan tetap dapat berjalan dengan lancar, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dengan cara memberikan hak yang adil dan sesuai dengan kebutuhan karyawan di perusahaan tersebut. Karyawan berhak mendapatkan penghargaan atas jasa dan prestasi kerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat bangkit dan karyawan termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal, yang nantinya akan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

Produktivitas kerja karyawan adalah suatu hasil yang dapat dihasilkan oleh karyawan yang diukur berdasarkan pertimbangan waktu. Tinggi ataupun rendahnya produktivitas kerja karyawan itu tergantung dari karyawan itu sendiri. Apabila karyawan berkualitas dalam melakukan suatu pekerjaan, artinya dapat memanfaatkan sumber daya- sumber daya yang ada dengan maksimal, maka produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan tinggi. Apabila karyawan ini tidak berkualitas dalam melakukan suatu pekerjaan, artinya tidak dapat memanfaatkan sumber daya- sumber daya yang ada dengan maksimal, maka produktivitas yang dihasilkan karyawan akan rendah.

Salah satu tantangan dalam mengelola Sumber Daya Manusia

(SDM) yang berkaitan dengan kebutuhan karyawan agar dapat menjadi Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah bagaimana menciptakan kondisi lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan. Jadi, dalam membentuk suatu lingkungan kerja perlu adanya pertimbangan-pertimbangan yang khusus dan matang, agar tidak terjadi kesalahan yang fatal di kemudian hari. Lingkungan kerja berhubungan dengan pekerjaan karyawan yang nantinya dapat memberikan dampak pada produksi yang dihasilkan oleh karyawan. Lingkungan kerja diyakini dapat mendorong gairah kerja karyawan yang tinggi dan produksi dapat berjalan dengan lancar, sehingga produktivitas kerja tinggi. Apabila lingkungan kerja nyaman dan kondusif, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Meningkatnya kinerja karyawan akan berdampak pada tingginya produktivitas (Purwaningsih, 2011). Namun apabila lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak nyaman, maka karyawan akan merasakan ketidaknyamanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan secara maksimal yang nantinya akan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja fisik, cara mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, juga dapat dengan memberikan kompensasi. Pemberian kompensasi yang layak, adil, dan

sesuai dengan kebutuhan karyawan dan prestasi kerja yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai. Hal ini dipertegas oleh Yani (2012) yang menyatakan bahwa untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat, maka kompensasi perlu ditingkatkan. Karena apabila pemberian kompensasi ini tidak diperhatikan dengan baik, maka akan terjadi adanya ketidakpuasan bagi karyawan. Dalam pembayaran kompensasi yang kurang dapat mengurangi kinerja, meningkatnya pelanggaran aturan kerja, dan kurangnya motivasi kerja karyawan. Begitupun apabila terjadi kelebihan pembayaran kompensasi, ini akan menyebabkan berkurangnya daya kompetisi dan munculnya perasaan ataupun suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi perlu diperhatikan dengan khusus agar tidak mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Jadi, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai maka produktivitas kerja karyawan akan tinggi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian dari Apriani (2012), Sumampouw (2012), dan Purwaningsih (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja dapat

mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Perkembangan dunia usaha produksi rokok di Kudus ini semakin maju dengan pesat. Mengingat Kota Kudus ini sendiri adalah Kota Kretek, yang merupakan kota penghasil kretek atau rokok. Dengan banyaknya dunia industri rokok ini, maka membawa dampak adanya persaingan yang semakin tajam diantara perusahaan satu dan perusahaan lainnya. Salah satu dunia usaha penghasil rokok adalah Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus yang merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi rokok di Kudus yang telah menghasilkan 6 (enam) merek rokok, antara lain Wenak Tenan Istimewa, Wenak Tenan, WTC X-Tra, Kembang Bakau, Zenfi, dan Gunung Giri. Dimana produk yang dihasilkan ini telah dipasarkan di luar kota maupun di luar Jawa. Seperti di Jawa Barat, Sumatera, dan Sulawesi. Dengan adanya banyak jumlah merek produksi yang telah dihasilkan dan pemasaran yang telah luas, tentunya dalam hal ini kualitas dan kuantitas sangat diperlukan dalam meningkatkan

produktivitas pada suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor- faktor untuk membentuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan agar produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan tinggi.

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan diatas, berdasarkan wawancara peneliti dengan pemilik Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus pada tanggal 1 Mei 2017, berdasarkan observasi, dan berdasarkan data yang telah peneliti peroleh, peneliti dapat memaparkan beberapa kesenjangan yang terjadi pada Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus. Dalam hal ini, karyawan belum menghasilkan produksi sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dapat terlihat dari tidak tercapainya target produksi yang telah ditentukan perusahaan, yaitu sebesar 450.000 (empat ratus lima puluh ribu) batang rokok per hari. Hal ini dapat dibuktikan dalam data hasil produksi Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus pada bulan April 2017.

Tabel 1 Data Hasil Produksi Bulan April Tahun 2017

No.	Minggu Ke	Target Produksi	Realisasi	Presentase Pencapaian
1.	Minggu Ke- 1 (Tanggal 3-7)	450.000 x 5 hari = 2.250.000	2.000.000	88, 89%
2.	Minggu Ke- 2 (Tanggal 10-14)	450.000 x 5 hari = 2.250.000	1.500.000	66, 67%
3.	Minggu Ke- 3 (Tanggal 17-21)	450.000 x 5 hari =	1.400.000	62, 22%

		2.250.000		
4.	Minggu Ke- 4 (Tanggal 24-28)	450.000 x 5 hari =	2.150.000	95, 56%
		2.250.000		
TOTAL			7.050.000 batang rokok	

Rendahnya produktivitas kerja karyawan ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain terdapat masalah dalam faktor lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan faktor pemberian kompensasi. Disini ruangan bagian produksinya terlihat kumuh, baik pada sarana maupun prasarannya, warna tembok yang kurang sesuai dan sudah kotor, dan suasana yang panas di ruangan karena tidak adanya pendingin ruangan, yang menyebabkan karyawan kurang fokus dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga produktivitas yang dihasilkan rendah.

Sistem pemberian kompensasi di Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus belum terprogram secara baik, gaji diberikan dengan sistem harian, dan kurang jelasnya tata cara pemberian kompensasi-kompensasi lainnya, baik kompensasi berupa penghasilan tidak tetap maupun kompensasi tunjangan. Sehingga karyawan banyak yang tidak semangat dalam bekerja. Sistem penggajian ini diberikan perhari dikarenakan Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus hanya mempekerjakan karyawan disaat mendapatkan pesanan saja dan apabila stock (persediaan) rokok sudah mulai menipis. Ini yang menyebabkan karyawan merasa kurang semangat dalam melakukan suatu pekerjaan dan dengan sistem penggajian

perhari, terjadi kekurangan tenaga kerja di bagian produksi dan seluruh karyawan bagian produksi di dominasi oleh karyawan yang sudah berusia tua yang tetap mempertahankan pekerjaan dikarenakan kebutuhan ekonomi yang harus terpenuhi. Karena kebanyakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang masih berusia muda lebih memilih untuk bekerja dengan sistem penggajian dengan sistem perbulan, karena merasa lebih jelas kompensasi yang diberikan dan lebih menguntungkan. Seluruh karyawan di Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus ini sudah tua, jadi tidak dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi, bahkan belum bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Produktivitas yang masih rendah disini khususnya mengenai kuantitasnya, karena mengingat karyawan yang telah berusia tua dengan minimnya tenaga yang dimilikinya, namun untuk kualitasnya sudah baik, dikarenakan pengerjaan para karyawan yang teliti dan sudah berpengalaman. Sedangkan pemberian kompensasi yang lain ini masih belum terprogram secara baik, sehingga perlu dilakukan penyusunan ulang peraturan pemberian tunjangan yang lebih layak, adil, dan sesuai bagi kebutuhan dan prestasi yang telah dihasilkan oleh karyawan.

Perusahaan berupaya mendapatkan dan memiliki karyawan yang berkualitas yang dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi, maka lingkungan kerja fisik yang nyaman dan pemberian kompensasi yang layak, adil, dan sesuai bagi karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus oleh perusahaan, karena lingkungan kerja fisik dan pemberian kompensasi dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dengan cara melakukan pekerjaan secara baik dan maksimal.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah (1) mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus; (2) mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus; (3) mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja fisik dan pemberian kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus.

Produktivitas suatu perusahaan adalah gabungan dari lingkungan fisik dan lingkungan perilaku (Haynes, 2007). Menurut Tjutju Yuniarsih (2009: 156) produktivitas kerja adalah hasil kongkrit berupa produk yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Sedangkan menurut Nawawi (2009: 157) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang digunakan sebagai masukan (input). Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat peneliti rangkum bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam menghasilkan produk dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

Lingkungan kerja fisik menurut Sarwono dalam Hadinata (2014:18) adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Analisa (2011:20) adalah segala sesuatu yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat di rangkum oleh peneliti bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai yang mencakup udara, suhu warna, cahaya, suara, dan musik yang ada di sekitar kerja karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kompensasi menurut Riani (2011:3) adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk pembayaran langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan dan insentif). Sedangkan kompensasi menurut Wayne dalam Dhermawan (2012: 175) adalah meliputi bentuk tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan

insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat peneliti rangkum bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk pembayaran langsung maupun tidak langsung agar karyawan termotivasi untuk bekerja keras sehingga mencapai produktivitas yang tinggi.

## II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan atau gambaran umum tentang suatu fenomena atau gejala yang dilandasi pada teori, asumsi, ataupun andaian. Dalam hal ini dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti, sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang harus dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan adalah untuk merumuskan hipotesis, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Sedangkan penelitian deskriptif merupakan penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan suatu fenomena atau peristiwa yang

terjadi saat ini, baik tentang fenomena dalam variabel tunggal maupun korelasi dan atau perbandingan berbagai variabel. Artinya, variabel yang diteliti bisa tunggal dan bisa juga lebih dari satu variabel. Penelitian deskriptif berusaha mendeskripsikan suatu peristiwa atau kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut (Iskandar, 2013: 61-68).

Menurut Sugiyono (2014: 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat dirangkum bahwa populasi adalah jumlah keseluruhan subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang akan diteliti untuk dipelajari dan ditarik suatu kesimpulan. Dari perhitungan sampel penelitian tersebut, maka dapat diketahui jumlah sampel dari penelitian ini adalah 115 orang karyawan, sisa dari populasi akan digunakan sebagai uji Try Out yaitu berjumlah 30 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Propotionate Random Sampling*, dikarenakan populasi memiliki karakteristik yang bersifat tidak homogen dalam hal pekerjaan. Diketahui populasi pada penelitian ini adalah seluruh

karyawan bagian produksi yang memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda-beda serta jumlah karyawan yang berbeda-beda setiap bidang kerjanya. Dapat diketahui bagian produksi terdiri dari 4 (empat) bidang kerja, antara lain bidang pemilihan bakau sebanyak 6 (enam) orang karyawan, bidang pencampuran bakau dan *sos* sebanyak 3 (tiga) orang karyawan, bidang penggilingan sebanyak 162 (seratus enam puluh dua) orang karyawan, dan bagian pengepakan sebanyak (dua) orang karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu berupa kuesioner dan dokumentasi. Pengertian angket menurut Sugiyono (2013: 199) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sedangkan menurut Arikunto (2010: 194) angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. angket teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab yang dapat digunakan untuk memperoleh informasi tentang pribadi responden atau hal-hal yang diketahui responden. Teknik pengumpulan data berupa dokumentasi ini dapat diperoleh data berupa dokumen-dokumen seperti data inventaris dan fasilitas bagian produksi Perusahaan

Rokok Hendra Jaya Kudus, besaran kompensasi yang diterima karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus, dan data hasil produktivitas kerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Data lingkungan kerja fisik, pemberian kompensasi dan produktivitas kerja diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 115 orang karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus sebagai subyek penelitian. Data lingkungan kerja fisik diperoleh skor terendah sebesar 374, skor tertinggi sebesar 417 dan skor rata-rata sebesar 720,67. Data pemberian kompensasi diperoleh skor terendah sebesar 348, skor tertinggi sebesar 437 dan skor rata-rata sebesar 412,82. Data produktivitas kerja diperoleh skor tertinggi sebesar 435, skor terendah sebesar 379 dan skor rata-rata sebesar 418.

Hasil Uji Normalitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,229, pemberian kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,266 dan produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,251. Nilai signifikansi ketiga variabel tersebut  $> 0,05$  maka dinyatakan data ketiga variabel penelitian ini berdistribusi normal.

Linearitas variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) menunjukkan bahwa signifikansi *Linearity* sebesar  $0,013 < 0,05$  dan *Deviation from Linearity* sebesar



0,148 > 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan keluarga dan motivasi belajar memiliki hubungan yang linier. Linearitas variabel pemberian kompensasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) menunjukkan bahwa signifikansi *Linearity* sebesar  $0,012 < 0,05$  dan *Deviation from Linearity* sebesar  $0,768 > 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel ketersediaan sarana prasarana dan motivasi belajar memiliki hubungan yang linier.

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja fisik dan pemberian kompensasi sebesar  $0,961 > 0,10$ , sedangkan nilai VIF variabel lingkungan kerja fisik dan pemberian kompensasi sebesar  $1,040 < 10$ . Nilai *tolerance* kedua variabel lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas antara kedua variabel bebas.

Hasil analisis Regresi Linier berganda menunjukkan bahwa  $\hat{Y} = 27,552 + 0,105(X_1) + 0,191(X_2)$ . Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 27,552 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan pemberian kompensasi ( $X_2$ ) dianggap konstan atau sama dengan nol maka nilai produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 27,552 unit. Jika  $X_1$  berubah sebesar 1 unit maka  $Y$  akan berubah sebesar 0,105. Jika  $X_2$  berubah sebesar 1 unit maka  $Y$  akan berubah sebesar 0,191 unit.

Dari hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) adalah  $2,039 > 1,981$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,044 <$

$0,05$ . Dari nilai signifikansi dan nilai  $t_{hitung}$  tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Namun, pengaruhnya masih sangatlah rendah yaitu sebesar 0,

188 yang tercantum dalam nilai Beta. Dari hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel pemberian kompensasi ( $X_2$ ) adalah  $2,174 > 1,981$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,032 < 0,05$ . Dari nilai signifikansi dan nilai  $t_{hitung}$  tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel pemberian kompensasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Namun, pengaruhnya masih rendah yaitu sebesar 0, 200 yang tercantum dalam nilai Beta.

Dari hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  adalah 5,529 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  ( $df_1 = 2; df_2 = 87; \alpha = 0,05$ ) adalah 3,08, maka nilai  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$ . Selain itu nilai probabilitas dalam kolom Sig. adalah 0,005 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja fisik dan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Dari hasil analisis diperoleh nilai R sebesar 0, 300, artinya korelasi antara variabel lingkungan kerja fisik dan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0, 300. Hal ini berarti terjadi hubungan yang

masih rendah. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,090. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar 9%. Sedangkan sisanya sebesar 91% (100% - 9%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sumbangan relatif dan efektif menunjukkan bawah:

1. Sumbangan relatif lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 47,8%
2. Sumbangan relatif pemberian kompensasi ( $X_2$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 52,2%
3. Sumbangan Efektif lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 4,3%
4. Sumbangan Efektif pemberian kompensasi ( $X_2$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 4,7%

#### IV. KESIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bawah:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian kompensasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) karyawan bagian produksi di

Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan pemberian kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus.

#### V. DAFTAR PUSTAKA

Analisa, L. W. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.

Apriani, W. R. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang. *Jurnal Universitas Diponegoro*, 1(1), 252-260.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Ed. Revisi). Jakarta: PT Rineka Cipta.

Dhermawan, A.A. N.B., I Gede, A.S., I Wayan, M. U. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan

- Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2).
- Hadinata, H.C. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Haynes, B. P. (2007). Office Productivity: A Theoretical Framework. *Journal of Corporate Real Estate*, 9(2), 97-110. Diakses dari <http://dx.doi.org/10.1108/14630010710828108> pada tanggal 11 Mei 2017.
- Iskandar. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Referensi.
- Nawawi, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Purwaningsih, A. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Metec Semarang (Studi Kasus pada PT Metec Semarang)*. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang. Semarang.
- Purwaningsih, Ari. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Metec Semarang (Studi Kasus pada PT Metec Semarang)*. *Jurnal SDM*, 2(3), 129-144.
- Riani, A. L. (2011). *Prespektif Kompensasi Perusahaan, CEO, dan Karyawan*. Surakarta: Yuma Presindo.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sumampouw, C.L. (2012). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Manado. *Jurnal Universitas Sam Ratulangi*, 2(3), 11-22.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yuniarsih, T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.