

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN SUASANA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Bonny Salewanda

bonmysalewanda@yahoo.co.id

Tri Yuniati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research is meant to find out the influence of the compensation on the productivity of the employees. The population is all employees of PT Hutomo Raharjo Prasojito and the sample collection technique has been carried out saturated sampling technique and 43 people have been selected as samples. The analysis technique has been conducted by using multiple regressions analysis. The result of the test indicates that compensation, leadership and working atmosphere has influence to the work productivity of the employees of PT Hutomo Raharjo Prasojito. The result indicates that the models which have been used in this research are feasible to be continued for the following analysis. This result is supported by the level of multiple correlation coefficients of 80.1% shows that the correlation among these variables to the work productivity of the employees of PT Hutomo Raharjo Prasojito Surabaya is firm. The result of the test also shows that variables i.e.: compensation, leadership, and work atmosphere each of them has significant and positive influence to the work productivity of the employees and compensation is the variable which has dominant influence to the work productivity of the employees.

Keywords: compensation, leadership, work atmosphere and work productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT Hutomo Raharjo Prasojito Surabaya dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh, dan jumlah sampel sebanyak 43 orang. Adapun Teknik analisa yang digunakan adalah analisa regresi berganda. Hasil pengujian menunjukkan kompensasi, kepemimpinan dan suasana kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hutomo Raharjo Prasojito Surabaya. Hasil ini mengindikasikan model yang digunakan dalam penelitian layak dilanjutkan pada analisa berikutnya. Hasil ini juga didukung dengan tingkat koefisien korelasi berganda sebesar 80,1% menunjukkan hubungan antara variabel tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hutomo Raharjo Prasojito Surabaya sangat erat. Kondisi ini memperlihatkan bahwa naik turunnya kinerja karyawan dapat ditentukan oleh kompensasi, kepemimpinan dan suasana kerja. Hasil pengujian juga menunjukkan variabel kompensasi, kepemimpinan dan suasana kerja masing-masing mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan variabel yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi.

Kata Kunci : kompensasi, kepemimpinan, suasana kerja dan produktivitas kerja.

PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam mencapai sesuatu adalah harapan bagi semua organisasi atau instansi. Salah satu hal yang penting dan menunjang dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi adalah peranan dari pegawai. Agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan mencapai prestasi kerja yang diharapkan, peran pemimpin sangat menentukan. Karena pegawai merupakan aset yang dinamis dan selalu berkembang. Maka diperlukan

kemampuan dan ketrampilan untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja dengan baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting dalam melaksanakan kegiatan manajemen organisasi. Dimana setiap organisasi akan selalu berusaha untuk memperkerjakan tenaga kerja yang ahli dibidangnya. Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan produktivitas yang tinggi.

Produktivitas kerja karyawan sangat menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, di dalam organisasi peranan manusia merupakan modal dasar dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan dari pada organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu diperlukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia secara efektif demi kelancaran proses kegiatan dalam suatu organisasi yang akan datang.

Guna mencapai produktivitas kerja yang maksimal, maka pengembangan karyawan berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, berupa kinerja yang maksimal. Berbagai cara dan pendekatan dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah satunya dengan pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja, (Handoko, 2010:155).

Pemberian kompensasi merupakan hal penting buat karyawan dan perusahaan, disamping memenuhi kebutuhan hidup karyawan sebagai imbalan yang diberikan bagi perusahaan pemberian upah merupakan suatu penghargaan yang berpengaruh pada tingkah laku atau perilaku karyawan dalam bekerja. Untuk itu, pemberian kompensasi bukan saja menguntungkan pihak karyawan, namun pihak perusahaan yang akan memperoleh karyawan yang memberikan kontribusi kepada perusahaan, bekerja dengan tekun serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya.

Perusahaan harus mampu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya serta memperhatikan tingkat kompensasi yang sesuai bagi karyawan tentunya agar karyawan memiliki loyalitas yang tinggi untuk perusahaan, disamping itu perusahaan harus mendorong karyawan agar dapat bekerja sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan. kompensasi yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada setiap karyawannya akan dapat meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan tersebut, (Giarti, 2013).

Disamping kompensasi, faktor lain yang menentukan tingkat produktivitas karyawan adalah Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil dan tujuan yang diharapkan. Rizzi, *et al* (2013) mengungkapkan kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain demi mencapai tujuan dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan koheren. Tinggi kinerja disebabkan oleh meningkatnya kepuasan kerja, dan kepuasan kerja yang tinggi disebabkan oleh situasional kepemimpinan. Keberhasilan dan kegagalan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh keahlian dan kemampuan pimpinan dalam menjalankan fungsi perusahaan.

Selain kompensasi dan kepemimpinan faktor yang ikut menentukan adalah lingkungan kerja, merupakan suatu tempat dimana manusia saling berkomunikasi untuk memecahkan segala permasalahan yang timbul dalam kehidupannya dan sekaligus sebagai tempat dimana manusia mendapatkan suatu masalah. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi, situasi dan keadaan yang dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi dalam pencapaian kinerja yang diharapkan Manulang (2009 : 24). Jadi lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau keadaan yang dapat menimbulkan semangat kerja guna mencapai kinerja yang diharapkan. Lingkungan kerja yang mendukung membuat karyawan merasa betah untuk melaksanakan kewajibannya dan juga sebagai penunjang untuk meningkatkan kinerjanya. Kurangnya lingkungan kerja juga menyebabkan kurangnya kepuasan kerja

karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang baik juga memengaruhi kondisi karyawan, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara agar dapat bekerja lebih efektif. Kondisi fisik tenaga kerja yang stabil menyebabkan tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitasnya.

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini antara lain ; 1) apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hutomo Raharjo Prasajo?, 2) apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hutomo Raharjo Prasajo?, 3) apakah suasana kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hutomo Raharjo Prasajo?. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah; 1) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hutomo Raharjo Prasajo, 2) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hutomo Raharjo Prasajo, 3) untuk mengetahui pengaruh suasana kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hutomo Raharjo Prasajo.

TINJAUAN TEORETIS

Kompensasi

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, adalah memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi. Adapun cara untuk meningkatkan prestasi kerja dan motivasi adalah melalui kompensasi. Sehingga dalam pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat. Menurut Hasibuan (2011:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung, kompensasi langsung meliputi: gaji, upah, dan upah insentif sedangkan kompensasi tak langsung meliputi kesejahteraan karyawan. Pendapat lain menyatakan bahwa kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka, Dessler (2009:91). Sedangkan menurut Handoko (2010:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan dapat diketahui bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan atau instansi tempat bekerja. Dengan pengertian di atas, maka besarnya kompensasi yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada setiap karyawannya akan dapat meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Beberapa faktor yang mempengaruhi *system* pembayaran kompensasi, (Hasibuan, 2011:127), antara lain: 1) penawaran dan permintaan tenaga kerja, 2) kemampuan dan kesediaan perusahaan, 3) serikat buruh, 4) produktivitas kerja karyawan, 5) pemerintah dengan undang-undang dan keppres, 6) biaya hidup, 7) posisi jabatan, 8) pendidikan dan pengalaman kerja, 9) kondisi perekonomian nasional, 10) jenis dan sifat pekerjaan.

Terdapat lima karakteristik yang harus dimiliki kompensasi, apabila kompensasi dikehendaki secara optimal efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya, (Simamora, 2009:544),. Adalah; 1) arti penting. Sebuah imbalan tidak bakal dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang, atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka. Adanya rentang perbedaan yang luas antar orang jelaslah mustahil mencari imbalan apapun yang penting bagi setiap orang di dalam organisasi. Dengan demikian, tantangan dalam merancang sistem imbalan adalah mencari imbalan-imbalan yang sedapat mungkin mendekati kisaran para karyawan dan menerapkan berbagai imbalan-imbalan guna meyakinkan bahwa imbalan-imbalan yang tersedia adalah penting bagi semua tipe individu di dalam organisasi, 2) fleksibilitas. Jika sistem imbalan disesuaikan dengan

karakteristik-karakteristik unik anggota-anggota individu, dan jika imbalan-imbalan disediakan tergantung pada tingkat kinerja tertentu, maka imbalan-imbalan memerlukan beberapa tingkat fleksibilitas. Fleksibilitas imbalan merupakan prasyarat yang perlu untuk merancang sistem imbalan yang terkait dengan individu-individu, 3) frekuensi. Semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai alat yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu imbalan-imbalan yang sangat didambakan adalah imbalan-imbalan yang dapat diberikan dengan sering tanpa kehilangan arti pentingnya, 4) visibilitas. Imbalan-imbalan mestilah betul-betul dapat dilihat jika dikehendaki supaya kalangan karyawan merasakan adanya hubungan antara kinerja dan imbalan-imbalan. Imbalan-imbalan yang kelihatan (*visible*) memiliki keuntungan tambahan karena mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhan karyawan akan pengakuan dan penghargaan, 5) biaya. Sistem kompensasi nyata sekali tidak dapat dirancang tanpa pertimbangan yang diberikan terhadap biaya imbalan yang tercakup. Jelasnya, semakin rendah biayanya, semakin diinginkan imbalan tersebut dari sudut pandang organisasi. Imbalan berbiaya tinggi tidak dapat diberikan sesering imbalan berbiaya rendah, dan karena sifat mendasar biaya yang ditimbulkannya, imbalan berbiaya tinggi mengurangi efektivitas dan efisiensi.

Kompensasi dapat dibedakan menjadi tiga, (Nawawi, 2009:316) yaitu ; 1) kompensasi langsung. Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Berarti upah dan gaji dapat diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yaitu upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan, upah mingguan, maupun upah setiap jam dalam bekerja, 2) kompensasi tidak langsung. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/ manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Hari Natal, dan lain-lain. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi atau perusahaan. Variasi yang luas karena kompensasi tidak langsung dapat berupa pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti dan lain-lain, 3) Insentif. Insentif adalah "penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu". Maksud pemberian insentif adalah memberikan upah yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Jadi dua orang karyawan yang mempunyai jabatan sama bisa menerima upah yang berbeda karena prestasi yang berbeda.

Kepemimpinan

Suatu perusahaan pasti memiliki pemimpin, karena pemimpin merupakan seseorang yang mengkoordinasi dan mengarahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Pimpinan juga berperan dalam menentukan kebijakan-kebijakan dan keputusan yang akan digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan dalam menjalankan operasional perusahaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain seperti yang dipersepsikan orang-orang. Pola-pola tersebut timbul pada diri orang-orang pada waktu mereka mulai memberikan tanggapan dengan cara yang sama dalam kondisi serupa sehingga pola tersebut membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja pada orang-orang tersebut (Hersley dan Blanchard, 2009:150).

Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah kemampuan

mempengaruhi dan menggerakkan orang lain, sehingga mereka bertindak dan berperilaku sebagaimana diharapkan, terutama bagi tercapainya tujuan yang diinginkan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kepribadian seseorang yang memancarkan keinginan pada sekelompok orang-orang tertentu dan sanggup mengajak serta mendorong mereka sehingga mau bekerja sama dalam rangka pencapaian tujuan. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu bentuk persuasi suatu seni pembinaan sekelompok orang tertentu, biasanya melalui pendekatan dan motivasi yang tepat sehingga mereka tanpa ada rasa takut untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal dilakukan melalui lima cara, yaitu : 1) pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari karyawannya, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka, 2) pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut, (3) pemimpin mengemukakan kriteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif, (4) pemimpin memberikan umpan balik ketika karyawan telah mencapai sasaran, dan (5) pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perilaku seorang pemimpin memiliki dampak yang besar, terkait dengan sikap bawahan, perilaku bawahan yang akhirnya pada kinerja. corak atau gaya kepemimpinan seorang manajer berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

Dalam praktiknya, dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut berkembang beberapa tipe kepemimpinan, (Siagian (2009:57); di antaranya ; 1) tipe otokratis. Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki kriteria atau cirri, 2) tipe militeristis. Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dari seorang pemimpin tipe militerisme berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer, 3) tipe paternalistis. Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistis ialah seorang yang memiliki cirri, 4) tipe karismatik. Hingga sekarang ini para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab-sebab mengapa seseorang pemimpin memiliki karisma. Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya yang sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seseorang menjadi pemimpin yang karismatik, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supra natural powers*). Kekayaan, umur, kesehatan, profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk karisma, 5) tipe demokratis. Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern.

Suasana Kerja

Suasana kerja atau lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana manusia saling berkomunikasi untuk memecahkan segala permasalahan yang timbul dalam kehidupannya dan sekaligus sebagai tempat dimana manusia mendapatkan suatu masalah. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, (Nitisemito 2010 : 183). Keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sedangkan menurut Manulang (2009 : 24), lingkungan kerja adalah suatu kondisi, situasi dan keadaan yang dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi dalam pencapaian kinerja yang diharapkan. Jadi lingkungan kerja adalah segala sesuatu

atau keadaan yang dapat menimbulkan semangat kerja guna mencapai kinerja yang diharapkan. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang memiliki pengaruh terhadap jalannya operasi perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik merupakan sesuatu yang diinginkan orang sehingga mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien. Apabila kondisi lingkungan kerja baik, maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan, begitu sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja buruk, maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Dalam melakukan pekerjaan yang baik, dibutuhkan rasa senang terhadap pekerjaannya, ketenangan, rasa aman. Jika kondisi fisik maupun non fisik lingkungan kerja tidak baik, maka akan mempengaruhi kepuasan karyawan. Untuk itu lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan, dengan perencanaan lingkungan kerja yang baik.

Siagian (2009:57) berpendapat bahwa suasana kerja atau lingkungan ada dua macam *pertama*, lingkungan kerja fisik. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu; 1) bangunan tempat kerja, disamping menarik untuk dipandang, juga dibangun dari pertimbangan keselamatan kerja, 2) ruang kerja yang longgar dalam arti, penempatan orang dalam suatu ruangan sehingga tidak menimbulkan rasa sempit, 3) tersedianya peralatan kerja yang memadai, 4) ventilasi untuk keluar masuknya udara cukup memadai, 5) tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria yang ada sekitarnya tempat kerja sehingga mudah dijangkau karyawan, 6) tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau mushola, baik di kelompok organisasi maupun sekitarnya, 7) tersedianya sarana angkut, baik yang diperuntukan karyawan maupun angkutan umum, murah dan mudah dijangkau.

Kedua, lingkungan kerja non fisik Adalah lingkungan yang menyenangkan dalam arti tercipta hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktifitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Sedangkan Griffin (2009; 79) mengungkapkan bahwa untuk membangun lingkungan kerja yang kondusif berdasarkan budaya organisasi, yaitu suatu tatanan aturan, interkoneksi yang diikuti oleh setiap individu dalam organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif melalui dimensi; 1) visi yang jelas, melibatkan partisipasi semua pihak untuk mencapai tujuan bersama, 2) berbagi nilai dan kepercayaan, 3) otonomi individual dan kebebasan, 4) hubungan kerja positif melalui umpan balik dan pemecahan masalah, 5) focus pada *corporate management*, 6) struktur kerja yang jelas untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

Jadi membangun lingkungan kerja yang kondusif adalah memberdayakan semua komponen organisasi, dan akhirnya menciptakan organisasi dengan komitmen kerja. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi iklim organisasi yang mempengaruhi proses, dan kinerja, serta kepuasan kerja individu, kelompok, dan pencapaian tujuan organisasi.

Produktivitas

Produk adalah hasil (*output, a thing produced*), production adalah kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (*the act of producing*), producer adalah orang atau badan yang memproduksi sesuatu dan productive adalah kata sifat yang diberikan pada suatu yang mempunyai kekuatan dan kemampuan untuk memproduksi sesuatu (Ndraha, 2009:102). Produktivitas tenaga kerja sebenarnya hanya sebagian dari seluruh produktivitas suatu usaha, namun demikian produktivitas tenaga kerja adalah bagian yang paling menentukan sekaligus juga paling sulit untuk dimengerti apalagi dikelola. Bagi sementara orang, produktivitas mungkin diartikan sebagai memperbesar hasil atau keluaran tenaga kerja melalui usaha yang lebih besar dan waktu yang lebih banyak, hingga mustahil bahwa

produktivitas disamakan dengan manipulasi untuk kepentingan majikan. Sedangkan Ndraha (2009:44) menyatakan bahwa produktivitas adalah Suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Hasibuan (2011:94) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara masukan (*input*) dengan keluaran (*output*), dimana *output* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik.

Pendapat lain mengenai produktivitas dikemukakan Anoraga (2011:52), Arti sebenarnya dari produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, lebih berkualitas dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan.

Berdasar pendapat-pendapat diatas, pada dasarnya produktivitas kerja mengacu pada suatu kemampuan maksimal seorang pekerja untuk menghasilkan suatu *output*. Sedangkan seberapa jauh seorang pekerja memanfaatkan kemampuannya, diukur dengan angka efisiensi yaitu perbandingan antara *input* dan *output*.

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, (Sedarmayanti, 2009:72) antara lain : 1) sikap mental, berupa; motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, 2) pendidikan. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas, 4) manajemen. Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif, 5) hubungan industrial pancasila (H.I.P), 6) tingkat penghasilan, 7) gizi dan kesehatan, 8) jaminan sosial, 9) lingkungan dan iklim kerja, 10) sarana produksi, 11) teknologi, 12) kesempatan berprestasi.

Peningkatan produktivitas pada dasarnya dapat dikelompokkan dalam empat bentuk atau cara, (Nasution, 2009:211) yaitu; 1) pengurangan sedikit sumber daya untuk memperoleh jumlah produksi yang sama, 2) pengurangan sumber daya sekadarnya untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar, 3) penggunaan jumlah sumber daya yang sama untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar, 4) penggunaan jumlah sumber daya yang lebih besar untuk memperoleh jumlah produksi yang jauh lebih besar lagi.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas

Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kebijakan pemberian kompensasi dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam meningkatkan hasil kerja kinerja yang semakin tinggi, dan kinerja yang semakin meningkat. Menurut Sukmawati (2008) memperoleh hasil bahwa kompensasi mampu meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai akan berusaha untuk memenuhi absensi dan berusaha untuk datang dengan tepat waktu agar bisa memperoleh kompensasi yang dijanjikan. Usaha untuk mendapatkan kompensasi tersebut membuat waktu yang terbuang karena keterlambatan dan tidak masuk kerja bisa dipergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga kinerja pegawai menjadi meningkat.

H₁: Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hutomo Raharjo Prasojo

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas

Kepemimpinan merupakan proses interaksi antara seseorang (pemimpin) dengan sekelompok orang yang menyebabkan orang seorang atau kelompok berbuat yang sesuai

dengan kehendak pemimpin (Nawawi, 2009:72). Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki pimpinan yang adil dan bijaksana, memberikan arahan pada saat memberi perintah, serta dapat bekerjasama dengan karyawan, maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, (Giarti, 2013).

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer (pimpinan) dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran maksimal. Untuk itu seorang pemimpin harus lebih bertanggungjawab dan bijaksana. Dalam konsep pekerjaan bawahan yang mandiri, para bawahan justru menginginkan pengarahan yang lebih banyak dari atasannya. Kondisi ini bermakna bahwa pengarahan atasan pada hakekatnya memberi kejelasan dan mengurangi ketidakpastian, sekaligus merupakan bagian dari perhatian atasan terhadap kepentingan bawahan. Dalam konteks seperti ini pembinaan kebersamaan merupakan bagian integral dari proses kepemimpinan, dimana bawahan secara implisit bersedia menerima status superioritas pemimpinnya.

H₂: Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hutomo Raharjo Prasajo

Pengaruh Suasana Kerja terhadap Produktivitas

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat. Suatu instansi mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya, begitu pula dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan di lingkungan instansi, (Sukanto dan Indriyo, 2009:151).

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah regresi positif, hal ini dapat di artikan apabila lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat, (Giarti, 2013). Kondisi ini terjadi karena apabila lingkungan kerja yang diartikan dengan ruang kerja yang nyaman, hubungan kerja atasan dan bawahan terjalin dengan baik dan harmonis, hubungan antara karyawan dan karyawan terjalin baik, penerangan tempat kerja sudah memadai, dan fasilitas kantor komplit dan mendukung pekerjaan, maka karyawan akan melakukan kinerja dengan menyenangkan dan semangat, sehingga kinerja akan meningkat. Lingkungan kerja harus baik dan kondusif akan membuat pegawai merasa betah berada diruangan dan merasa senang dan bersemangat melaksanakan tugas-tugas atau kegiatan diruangannya. Namun sebaliknya lingkungan kerja tidak baik, maka pegawai akan merasa tidak puas dan betah diruangan kerjanya dan akan menimbulkan perasaan malas serta tidak bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugas diruangnya.

H₃: Suasana kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hutomo Raharjo Prasajo

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Hutomo Raharjo Prasajo Surabaya sebanyak 43 orang. Sedangkan Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 20 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh

adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, (Sugiyono, 2009:96). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek (*self report data*) yaitu jenis data penelitian yang berupa sikap berkaitan dengan kompensasi, kepemimpinan dan suasana kerja serta produktivitas kerja dari responden yang menjadi subyek penelitian. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data primer diperlukan untuk mengetahui langsung tanggapan responden mengenai kompensasi, kepemimpinan dan suasana kerja serta produktivitas kerja karyawan pada PT Hutomo Rahardjo Prasojo. Data ini berupa informasi yang diperoleh melalui keterangan-keterangan dari konsumen yang berupa jawaban-jawaban atas pertanyaan yang diajukan melalui kuesioner berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian.

Berdasarkan jenis dan sumber data dalam penelitian ini maka teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui survey lapangan, yaitu mencari keterangan yang diperlukan untuk mendukung hipotesa yaitu dengan melakukan pengamatan langsung ditempat penelitian, dengan menggunakan metode kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Kompensasi, merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh PT. Hutomo Raharjo Prasojo kepada para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi antara lain: 1) pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time off benefits*), 2) perlindungan ekonomis terhadap bahaya, 3) program-program pelayanan karyawan (fasilitatif), 4) pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal
2. Kepemimpinan, dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan antara lain: 1) kemampuan analitis, 2) ketrampilan berkomunikasi, 3) keberanian, 4) kemampuan mendengar, 5) ketegasan
3. Suasana kerja, merupakan suatu tempat dimana manusia saling berkomunikasi untuk memecahkan segala permasalahan yang timbul dalam kehidupannya dan sekaligus sebagai tempat dimana manusia mendapatkan suatu masalah. Terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja antara lain; 1) hubungan dengan rekan kerja, 2) tersedianya fasilitas kerja.
4. Produktivitas kerja, merupakan ukuran kemampuan baik dari individu, kelompok maupun dari organisasi perusahaan untuk menghasilkan suatu produk dan jasa dalam situasi dan kondisi tertentu. Terdapat dua indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan yaitu; 1) hasil kerja karyawan ini dalam satu waktu periode yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat tercapai, 2) karyawan dapat mencapai kualitas kerja sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan.

Dalam penelitian ini merupakan data kualitatif yang di kuantitatifkan maka menggunakan skala Likert dengan rentang skala 1-4

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis r produk moment. Bila koefisien korelasinya lebih besar dari pada nilai kritis maka suatu pertanyaan dianggap valid (Ghozali, 2013 : 135). Sedangkan pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot method* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2013: 42).

Asumsi Klasik

1. Uji normalitas. Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*normal probability plot*) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Uji multikolinearitas. Salah satu cara mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independen* lainnya. Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 . (Ghozali, 2013: 91)
3. Uji heteroskedastisitas. Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedestisitas. 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedestisitas, 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah O pada Y, maka tidak terjadi heteroskedestisitas.

Uji Kelayakan Model

Untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji F pada tingkat α sebesar 5% . Adapun kriteria pengujian; 1) Jika nilai F *value* > 0.05 , maka model yang digunakan dalam penelitian yaitu kualitas produk, *word of mouth* dan kepuasan layanan tidak layak dan tidak dapat dipergunakan analisis berikutnya, 2) Jika nilai F *value* < 0.05 , maka model yang digunakan dalam penelitian yaitu kualitas produk, *word of mouth* dan kepuasan layanan layak dan dapat dipergunakan analisis berikutnya.

Model Penelitian

Model analisis dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda, merupakan suatu prosedur statistik dalam menganalisa hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen rumus multiple regresinya adalah sebagai berikut :

$$PK = a + b_1 \text{Koms} + b_2 \text{Kep} + b_3 \text{SK}$$

Dimana :

PK : Produktivitas kerja

Koms : Kompensasi

Kep : Kepemimpinan

SK : Suasana kerja

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Karakteristik Responden

Gambaran umum subyek penelitian dilakukan dengan menguraikan karakteristik meliputi jenis kelamin, usia dan masa kerja responden dapat diuraikan sebagai berikut

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Percent
Jenis Kelamin		
Pria	27	62,8%
Wanita	16	37,2%
Usia		
< 25 th	4	9,3%
25-35 th	28	65,1%
35-45 th	9	20,9%
> 45 th	2	4,7%
Masa Kerja		
< 3 thn	4	9,3%
3 - 7 th	12	27,9%
7-10 th	18	41,9%
> 10 th	9	20,9%

Sumber: Data Primer, 2016 Diolah

Dari Tabel 1 terlihat 43 karyawan yang bekerja pada PT Hutomo Raharjo Prasojo Surabaya, terbanyak adalah mereka yang adalah berjenis kelamin pria dengan prosentase 62,8%. Usia terbanyak antara 25-35 tahun dengan prosentase sebesar 65,1%. Sedangkan responden terbanyak berdasarkan masa kerja adalah mereka yang telah bekerja antara 7-10 tahun dengan prosentase sebesar 41,9%.

Tanggapan Responden

Gambaran tanggapan dari 43 responden berkaitan dengan kompensasi, kepemimpinan dan suasana kerja serta produktivitas kerja karyawan diuraikan sebagai berikut.

Tabel 2
Tanggapan Responden

Variabel	Jawaban								Total	
	1		2		3		4			
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Kompensasi	2	1,2%	29	16,9%	92	53,5%	49	28,5%	172	100,0%
Kepemimpinan	1	0,5%	23	10,7%	113	52,6%	78	36,3%	215	100,0%
Suasana Kerja	0	0,0%	1	1,2%	53	61,6%	32	37,2%	86	100,0%
Produktivitas Kerja	0	0,0%	4	4,7%	57	66,3%	25	29,1%	86	100,0%

Sumber: Data Primer, 2016 Diolah

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat diketahui rata-rata tanggapan responden berkaitan dengan dengan kompensasi, kepemimpinan dan suasana kerja serta produktivitas kerja menyatakan setuju.

Uji Reliabilitas dan Validitas

Uji validitas untuk masing - masing variabel nampak pada Tabel 3 sebagai berikut ;

Tabel 3
Uji Validitas

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Tingkat Sig	Keterangan
Indikator Kompensasi			
Butir Koms 1	0,618	0,000	Valid
Butir Koms 2	0,672	0,000	Valid
Butir Koms 3	0,595	0,000	Valid
Butir Koms 4	0,708	0,000	Valid
Indikator Kepemimpinan			
Butir Kep1	0,633	0,000	Valid
Butir Kep2	0,688	0,000	Valid
Butir Kep3	0,398	0,000	Valid
Butir Kep4	0,824	0,000	Valid
Butir Kep5	0,622	0,000	Valid
Indikator Suasana Kerja			
Butir SK.1	0,718	0,000	Valid
Butir SK.2	0,657	0,000	Valid
Indikator Produktivitas Kerja			
Butir PK 1	0,87	0,000	Valid
Butir PK 2	0,897	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, 2016 Diolah

Tabel 3 menunjukkan seluruh item pertanyaan memiliki signifikansi dibawah 0,05, kondisi ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas nampak pada Tabel 4 sebagai berikut

Tabel 4
Reliability Statistic

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi	0,654	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,641	0,60	Reliabel
Suasana Kerja	0,611	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,716	0,60	Reliabel

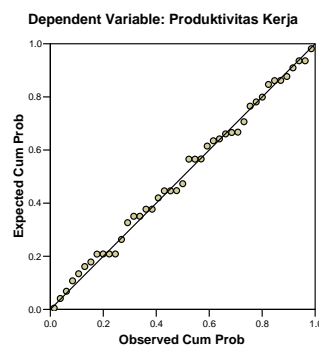
Sumber: Data Primer, 2016 Diolah

Tabel 4 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas didapat nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan metode grafik, terlihat pada Gambar 1 ;



Sumber: Data Primer, 2016 Diolah

Gambar 1
Grafik Pengujian Normalitas Data

Dari Gambar 1 terlihat uji Normalitas dengan menggunakan grafik menunjukkan distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*expected cum. prob.*) dengan sumbu X (*observed cum prob.*) Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Multikolinieritas

Hasil Uji multikolinieritas yang telah dilakukan nampak pada Tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

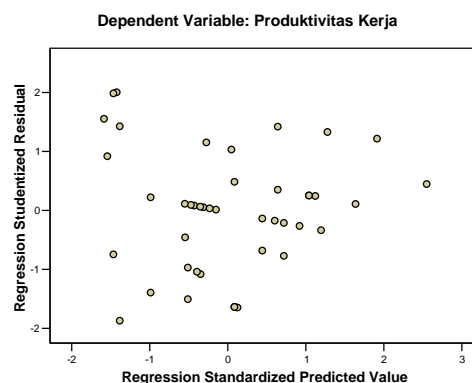
Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Kompensasi	0,702	1,424	Bebas multikolinieritas
Kepemimpinan	0,701	1,426	Bebas multikolinieritas
Suasana Kerja	0,980	1,021	Bebas multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2016 Diolah

Tabel 5 menunjukkan besarnya nilai *variance influence factor* (VIF) pada seluruh variabel tersebut lebih kecil dari 10. Hasil ini mengindikasikan dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian menggunakan metode grafik, seperti terlihat pada gambar berikut;



Sumber: Data Primer, 2016 Diolah

Gambar 2
Heteroskedastisitas pada Regresi Linier Berganda

Dari Gambar 2 menunjukkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini mencerminkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu kompensasi, kepemimpinan dan suasana kerja terhadap produktivitas kerja. Dalam pengujian regresi yang telah dilakukan nampak pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Rekapitulasi Hasil Uji Regresion

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig. t	r
Kompensasi (Komps)	0,249	0,000	0,554
Kepemimpinan (Kep)	0,145	0,008	0,409
Suasana Kerja (SK)	0,393	0,004	0,438
Konstanta	1,592		
Sig. F	0,000		
R	0,801		
R ²	0,641		

Sumber: Data Primer, 2016 Diolah

Dari Tabel 6 persamaan regresi yang didapat adalah $PK = 1,592 + 0,249Komps + 0,145 Kep + 0,393 SK$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut; 1) nilai konstanta adalah 1,592 menunjukkan bahwa jika variabel yaitu kompensasi, kepemimpinan dan suasana kerja sebesar 0 atau tidak ada perubahan, maka variabel produktivitas kerja akan sebesar 1,592, 2) koefisien regresi dari yaitu kompensasi, kepemimpinan dan suasana kerja masing-masing bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel-variabel tersebut terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik yaitu kompensasi, kepemimpinan dan suasana kerja akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pembahasan

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan diatas menunjukkan kompensasi, kepemimpinan dan suasana kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hutomo Raharjo Prasojo. Hasil ini mengindikasikan model yang digunakan dalam penelitian layak dilanjutkan pada analisa berikutnya. Kondisi ini juga mencerminkan bahwa naik turunnya tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Hutomo Raharjo Prasojo ditentukan oleh tingkat kompensasi, kepemimpinan dan suasana kerja yang ada pada perusahaan tersebut. Hasil ini juga didukung dengan tingkat koefisien korelasi berganda sebesar 80,1% menunjukkan sumbangan antara variabel tersebut secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hutomo Raharjo Prasojo Surabaya sangat erat.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan signifikan dan bersifat positif. Hasil mengindikasikan bahwa semakin baik pemberian kompensasi yang berupa imbalan uang atau non uang akan semakin meningkatkan gairah kerja karyawan, karena hal tersebut akan semakin mensejahterakan kehidupan karyawan dan keluarganya sehingga kinerja mereka juga akan semakin meningkat. Hasil ini sejalan dengan pendapat Luthans (2008) yang menyatakan bahwa gaji merupakan faktor signifikan dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu karyawan untuk memperoleh kebutuhan dasar tetapi juga kebutuhan karyawan yang lebih tinggi. Karyawan sering melihat gaji sebagai cerminan memperhatikan kontribusi karyawan kepada organisasi. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kinerja karyawan. Imbalan dirasakan penting bagi karyawan selaku individu karena besarnya imbalan mencerminkan ukuran nilai karya, (Nawawi, 2009). Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Giarti (2013) dan Susanti (2013) yang

menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Gaya kepemimpinan adalah sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya, kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi perilaku yang lain seperti yang ia lihat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan bersifat positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hutomo Raharjo Prasojo. Hasil ini menggambarkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Hutomo Raharjo Prasojo misalnya; pemimpin memberikan kesempatan karyawan dalam membuat keputusan, pimpinan memberikan motivasi kepada karyawannya bisa bekerja dan berprestasi, komunikasi pimpinan terhadap karyawan, serta seorang pemimpin dapat melakukan koordinasi tugas dengan baik tentunya akan membuat karyawan mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya. Seorang pemimpin dalam organisasi menjadi tonggak keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang dijalankan ini sedikit banyak juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai organisasi yang bersangkutan. Artinya kepemimpinan ini merupakan faktor dalam mempengaruhi penampilan dan aktivitas bawahan dalam pencapaian tujuan. Kepemimpinan ini ditunjukkan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan ini juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila karyawan tidak menyukai gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin, maka tidak menutup kemungkinan akan terjadi penurunan kinerja dari para karyawan. Pencapaian kinerja yang diharapkan karyawan seyogjanya pemimpin selalu memperhatikan gaya kepemimpinannya, sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Hasil ini mendukung Siagian (2009:145) mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif adalah pimpinan yang mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh oleh bawahan sehingga gerak dari posisi sekarang ke posisi yang diinginkan di masa yang akan datang dapat berlangsung lancar sehingga produktivitas dapat tercapai. Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon (2012) dan Giarti (2013) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Suasana Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Suasana kerja merupakan segala sesuatu yang ada di dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti kondisi gedung, fasilitas kantor, sarana kesehatan, keamanan dan lainnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hutomo Raharjo Prasojo. Hasil ini menunjukkan semakin baik kondisi lingkungan kerja karyawan akan membuat semakin nyaman karyawan berada dalam lingkungan tersebut. Apabila kondisi kerja karyawan baik (hubungan dengan rekan kerja serta tersedianya fasilitas) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya, sehingga proses pekerjaan yang dijalannya berjalan lancar sehingga kinerja mereka akan semakin meningkat. Hasil ini sejalan dengan pendapat Luthans (2008:146), apabila kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik), akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak menyenangkan (panas dan berisik) akan berdampak sebaliknya. Apabila kondisi kerja bagus, maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika kondisi yang ada buruk maka dampaknya akan buruk terhadap kepuasan kerja. Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh

Tampubolon (2012) dan Giarti (2013) yang menunjukkan bahwa suasana kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan hasil penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut; 1) hasil pengujian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan signifikan dan bersifat positif. Hasil mengindikasikan bahwa semakin baik pemberian kompensasi yang berupa imbalan uang atau non uang akan semakin meningkatkan gairah kerja karyawan, karena hal tersebut akan semakin mensejahterahkan kehidupan karyawan dan keluarganya sehingga kinerja mereka juga akan semakin meningkat, 2) hasil pengujian kedua menunjukkan kepemimpinan bersifat positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hutomo Raharjo Prasojo. Hasil ini menggambarkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Hutomo Raharjo Prasojo akan membuat karyawan mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya. Seorang pemimpin dalam organisasi menjadi tonggak keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi, 3) hasil pengujian selanjutnya menunjukkan suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hutomo Raharjo Prasojo. Hasil ini menunjukkan semakin baik kondisi suasana kerja karyawan akan membuat semakin nyaman karyawan berada dalam lingkungan tersebut. Apabila kondisi kerja karyawan baik akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya, sehingga proses pekerjaan yang dijalannya berjalan lancar sehingga kinerja mereka akan semakin meningkat.

Saran

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disarankan; 1) hendaknya manajemen perlu lebih memperhatikan kebijakan dalam pemberian kompensasi. Hal ini dilakukan karena pemberian kompensasi misal gaji atau insentif, tidak hanya membantu karyawan untuk memperoleh kebutuhan dasar tetapi juga kebutuhan karyawan yang lebih tinggi. Karyawan sering melihat gaji sebagai cerminan memperhatikan kontribusi karyawan kepada organisasi, 2) PT. Hutomo Raharjo Prasojo hendaknya juga memperhatikan serta selalu menjaga lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang nyaman, tenang serta memberikan rasa aman sehingga akan menimbulkan rasa senang terhadap pekerjaannya. Hasil ini dilakukan karena jika kondisi fisik maupun non fisik lingkungan kerja tidak baik maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena karyawan tersebut merasa terganggu pekerjaannya, 3) Hendaknya dilahirkan adanya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawannya agar disiplin tetap terjadi. Disamping itu juga manajemen perlu membuat peraturan dan tata tertib yang jelas dan tegas sehingga karyawan takut untuk melanggarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2011. *Manajemen Bisnis*. Cetakan Kedua. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dessler. 2009. *Management: Concepts and Applications*. Salemba Empat. Jakarta .
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS*. Edisi Ketujuh. Universitas Diponegoro Press. Semarang.
- Giarti, Y. 2013. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Arirang Management Semarang). *Jurnal USM*. 2.(1)
- Griffin, R. 2009. *Management*. Houghton Mifflin. Company. Boston
- Handoko. T.H. 2010, *Manajemen*, Edisi Kedua BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

- Hersley, P dan K. Blanchard. 2009. *Manajemen of Organization Behavior, Utilizing Human Resources*, 4th Edition. Prentice-Hall, Inc.
- Luthans, F. 2008. *Organizational Behavior*. 6th. Edition McGraw-Hill. Singapore.
- Manulang, M. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Nasution, 2009, *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nawawi H. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Gajahmada. Yogyakarta.
- Ndraha, T. 2009. *Budaya Organisasi*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nitisemito, A.S. 2010. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rizi, R.M, M.E. Farsan, A. Azadi dan S. Aroufzad. 2013. Relationship Between Leadership Styles and Job Satisfaction Among Physical Education Organizations Employees. *European Journal of Sports and Exercise Science*. 2. (1).
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta.
- Siagian, 2009. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Simamora, H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta .
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Alfabeta. Bandung.
- Sukanto dan Indriyo, 2009. *Manajemen Personalialia* . Erlangga. Jakarta.
- Sukmawati. F 2008, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (PERSERO) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal ekonomi dan Bisnis*.2.(3).
- Susanti. 2013. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Gaya Kepemimpinan Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dan Keuangan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Dan PT. Bank Riau Kepri Cabang Tanjungpinang. *Jurnal Akuntansi*. 1.(1).
- Tampubolon. S.M. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Harapan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. 19. (2).