

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, K3 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING

Faizal Ramadhan
faizalrama22@gmail.com

Sasi Agustin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research is aimed to find out the influence of compensation, work environment and K3 to the productivity of employee performance at PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2. The population is all production employees at PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2. The samples are 40 employees in warehouse department at PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2 because the numbers of the employees are less than 100 people, therefore all the members of population have been used as samples. The data has been obtained by issuing questionnaires to the employees and leaders at PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2. The analysis technique has been carried out by using multiple linear regressions analysis. The result of the research shows that partially compensation gives significant influence to the work productivity. Work environment partially gives significant influence to the work productivity and it shows that partially K3 gives significant influence to the work productivity. The company is expected to be able to increase and maintain its compensation, work environment, and K3 because these components has been proven to be able to become the factor which encourages employees work productivity. It recommended for the following researcher to conduct a research beyond the independent variables which has been applied in this research, such as work satisfaction factor which can be used to increase the work productivity regarding that there is 30% influence from the other variables which is not included in this research.

Keywords: *compensation, work environment, K3, work productivity.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan K3 terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan bagian gudang pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2 karena jumlah karyawan yang kurang dari 100 orang, maka semua anggota populasi dijadikan sampel. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan dan pimpinan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dan K3 secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan dan mempertahankan kompensasi, lingkungan kerja, dan K3, karena komponen tersebut terbukti mampu menjadi faktor yang mendorong produktivitas kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya faktor kepuasan kerja yang bisa digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja, mengingat terdapat pengaruh sebesar 30% dari variabel lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja, K3, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting untuk mencapai keberhasilan visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, betapapun sempurnanya aspek teknologi dan pemasaran, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena

itu, organisasi hendaknya memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain maupun untuk dapat tetap mempertahankan perusahaan. Dengan adanya keunggulan di suatu perusahaan maka akan tercapai tujuan organisasi yang diinginkan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung dari peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Menurut Teguh dan Rosidah (2003:199) produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*Input*) dengan penghasilan (*Ouput*) yang tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Menurut Timpe (2002:130) yang dimaksud dengan produktivitas ialah terdapatnya korelasi terbalik antara masukan dan pengeluaran.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan membuat tujuan organisasi tercapai adalah pemberian kompensasi. Kompensasi menurut Handoko (2011:155) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Perusahaan biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Tingkat penghasilan juga menjadi faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga pemberian kompensasi juga menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh karyawan dalam bekerja, tujuan utama mereka bekerja adalah untuk mendapatkan hak nya yaitu berupa kompensasi dari perusahaan.

Menurut Rachmawati (2008:143) kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisien dan efektivitas kerja. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan turun.

Menurut Mangkunegara dalam Dhermawan (2012:174) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Edwin (2012), menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat menjadi lebih efektif dari faktor lainnya dalam hal menjaga retensi karena jika karyawan merasa lebih puas dan komitmen terhadap perusahaan dan apabila ia mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan tersebut.

Selain pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang baik di perusahaan, yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah penerapan program K3 (keselamatan dan kesehatan kerja). Keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 menjadi salah satu elemen yang diperhatikan dalam suatu perusahaan karena K3 yang memenuhi standar hal ini akan mendorong karyawan bekerja dengan nyaman. Menurut Siagian (2009) pemeliharaan dan keselamatan kerja bukan hanya penting bagi karyawan akan tetapi juga bagi organisasi. Alasan pokoknya ialah, bahwa apabila keselamatan dan kesehatan kerja terpelihara dengan baik, biaya medis yang harus dikeluarkan akan berkurang dan karyawan juga dapat mempertahankan tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2 bergerak di bidang distributor alat kesehatan dan obat-obatan. Permasalahan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2 adalah kompensasi yang dinilai kurang oleh karyawan yang bagaimana tidak sesuai dengan kerja karyawan. Selain itu masalah lingkungan kerja dan k3 di perusahaan ini belum kondusif yang bagaimana permasalahan di lingkungan kerjanya perusahaan masih

menggunakan teknologi yang belum diperbarui. Sedangkan permasalahan di K3 nya masih ada terjadi kelalaian kerja yang menyebabkan kecelakaan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan penelitian adalah sebagai berikut: (1) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2? (3) Apakah K3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2? Berdasarkan uraian pernyataan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2. (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2. (3) Untuk mengetahui pengaruh K3 terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:10) adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam perusahaan, dengan tujuan untuk memberi kepada perusahaan suatu satuan kerja yang efektif.

Kompensasi

Mudayen (2010), kompensasi yaitu imbalan atau balas jasa yang diberikan secara teratur oleh perusahaan baik berupa uang (*financial*) maupun bukan uang (*non financial*) kepada karyawan atas bantuan tenaga yang telah mereka berikan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini dikatakan bahwa penghargaan nyata yang diterima karyawan adalah dalam bentuk insentif, tunjangan dan gaji.

Lingkungan Kerja

Menurut Widodo (2014), bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Organisasi diminta harus bisa memberikan rasa nyaman dan aman bagi setiap karyawan di dalam melakukan pekerjaannya (Febriani dan Indrawati, 2013).

K3

Keselamatan kerja

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengelolannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja menyangkut segenap proses produksi dan distribusi, baik barang maupun jasa. Pendapat lain menyebutkan bahwa keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Hadiguna, 2009).

Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial (Lalu Husni, 2005). Selain itu, kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh (Malthis dan Jackson, 2002).

Program K3 atau pelaksanaan K3 menurut Danggur (2006:118) merupakan bentuk salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja (*zero accident*) dan tidak terjadi gangguan kesehatan pada pekerja, keluarga, masyarakat dan lingkungan sekitarnya.

Produktivitas Kerja

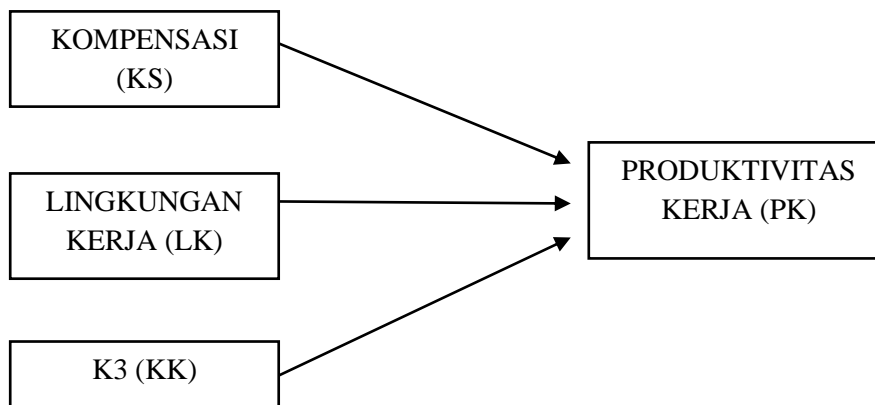
Sutrisno (2010:134) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Mulyadi (2015:101), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja antara lain :

Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja, *Skill* atau Keterampilan, Etika Kerja, Motivasi (dorongan), Jaminan Kesehatan, Lingkungan Kerja yang Nyaman, Sarana dan Prasarana Pendukung Produksi, Manajemen, Disiplin Kerja dan Kompensasi, Gaji atau Upah

Rerangka Konseptual



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Gambar 1
Rerangka Konseptual

Hipotesis

- 1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2.
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2.

- 3) K3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian survey, penelitian yang dilakukan dengan cara mengedarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2 dengan tujuan untuk mendapatkan data alamiah yang sesuai dengan kebutuhan peneliti.

Teknik pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 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 40 karyawan bagian gudang pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2 karena jumlah karyawan yang kurang dari 100 orang.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:63). Sesuai dengan batasan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel tergantung (*dependent*) yang mempunyai hubungan sebab akibat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi (KS), Lingkungan Kerja (LK), dan K3 (KK) sedangkan variabel terikat adalah Peoduktivitas Kerja (PK).

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Data primer diperlukan untuk mengetahui langsung tanggapan responden mengenai kompensasi, lingkungan kerja, dan K3, serta Produktivitas kerja karyawan bagian gudang pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2. Data ini berupa informasi yang diperoleh melalui keterangan-keterangan dari konsumen yang berupa jawaban-jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner, wawancara maupun pengamatan langsung yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan, yang diberikan oleh perusahaan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sampling dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan beberapa metode antara lain:

a. Kuesioner

Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. alasan menggunakan tehnik ini supaya responden tidak perlu memberikan penjelasan secara panjang lebar dan juga sangat praktis, tegas, Hemat dan Efisien dalam mengungkapkan inti persoalan. Cara ini digunakan untuk memperoleh data primer yang diperlukan oleh peneliti.

b. Wawancara

Untuk mendapatkan data primer dilakukan melalui wawancara secara langsung dengan pada karyawan dan pimpinan pada PT. Enseval Puteera Megatrading Cabang Surabaya 2. Wawancara ini dilakukan peneliti untuk mendukung data yang dilakukan melalui penyebaran kuisisioner dan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

c. Skala Data

Pengukuran pembobotan nilai kuesioner menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2012:136) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji Validasi sering digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item adalah kuisisioner, apakah item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur (Ghozali, 2011:45). Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien kolerasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah atau valid sebagai pembentuk indikator.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu pengukuran ulang (*repeated measure*) atau pengukuran sekali saja (*one shot*), dalam penelitian ini dilakukan pengujian reliabilitas dilakukan sekali saja (*one shot*) dengan uji statistik *cronbach's alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali,2013 : 42).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:214) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). (Ghozali, 2013:91)

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 heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier yang melibatkan dua variabel terikat. Menurut Arikunto (2009:289), analisa regresi linier berganda adalah suatu prosedur statistik dalam menganalisa hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen rumus *multiple* regresinya adalah sebagai berikut :

$$PK = a + b_1KS + b_2LK + b_3KK$$

Keterangan :

PK = Produktivitas Kerja

KS = Kompensasi

LK = Lingkungan Kerja

$b_{1...2}$ = Koefisien Regresi

a = Konstanta

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji F

Menurut Ghozali (2013:98) Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linear berganda dalam mengukur pengaruh secara simultan variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat). Untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji F pada tingkat α sebesar 5% .

Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Analisis koefisien korelasi berganda (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dari variabel bebas yaitu kompensasi, lingkungan kerja ,dan k3 secara simultan terhadap variabel terikat produktivitas kerja

Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Analisis koefisien determinasi berganda atau R-square merupakan alat ukur untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu kompensasi, lingkungan kerja ,dan k3 terhadap perubahan variabel dependen yaitu produktivitas kerja secara serempak atau simultan (Ghozali, 2011:97).

Uji Hipotesis

Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menghadap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2011:98). Untuk mengetahui nilai t statistik tabel ditentukan tingkat signifikansi 10% dengan derajat kebebasan yaitu $df = (n-k-1)$, dimana n = jumlah observasi dan k = jumlah variabel.

Analisis Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Analisis koefisien determinasi parsial adalah digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X1)	X _{1.1}	0,797	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,840	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,853	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,792	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,782	0,000	Valid
Lingkungan kerja (X2)	X _{2.1}	0,928	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,931	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,817	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,786	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,901	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,861	0,000	Valid
	X _{2.7}	0,839	0,000	Valid
K3 (X3)	X _{3.1}	0,765	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,865	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,868	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,853	0,000	Valid
	X _{3.5}	0,908	0,000	Valid
Produktivitas kerja (Y)	Y ₁	0,622	0,000	Valid
	Y ₂	0,821	0,000	Valid
	Y ₃	0,810	0,000	Valid
	Y ₄	0,727	0,000	Valid
	Y ₅	0,842	0,000	Valid
	Y ₆	0,833	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu kompensasi, lingkungan kerja, K3 serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai signifikansi $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,6.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,868	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,938	Reliabel
K3 (X3)	0,902	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0,863	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara kompensasi, lingkungan kerja, dan K3 terhadap produktivitas kerja dengan dibantu program SPSS 16 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	T	Sig
Konstanta	0,228	-	-
Kompensasi (X1)	0,462	4,001	0,000
Lingkungan kerja (X2)	0,166	2,225	0,032
K3 (X3)	0,365	3,076	0,004

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari data tabel 3, persamaan regresi yang di dapat adalah:

$$Y = 0,228 + 0,462X_1 + 0,166X_2 + 0,265X_3 + e$$

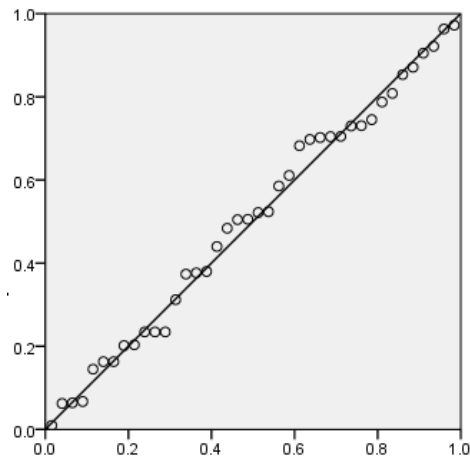
Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. β_1 (nilai koefisien regresi kompensasi) bernilai positif, mempunyai arti apabila kompensasi semakin meningkat, maka produktivitas kerja yang dihasilkan semakin meningkat.
2. β_2 (nilai koefisien regresi lingkungan kerja) bernilai positif, mempunyai arti apabila lingkungan kerja semakin meningkat, maka produktivitas kerja yang dihasilkan semakin meningkat.
3. β_3 (nilai koefisien regresi K3) bernilai positif, mempunyai arti apabila K3 semakin meningkat, maka produktivitas kerja yang dihasilkan semakin meningkat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 hasil grafik plot normal dapat diketahui berada di sepanjang garis 45°, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal,

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,564	Normal
<i>Asymp. Sig</i>	0,908	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,908 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF*.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

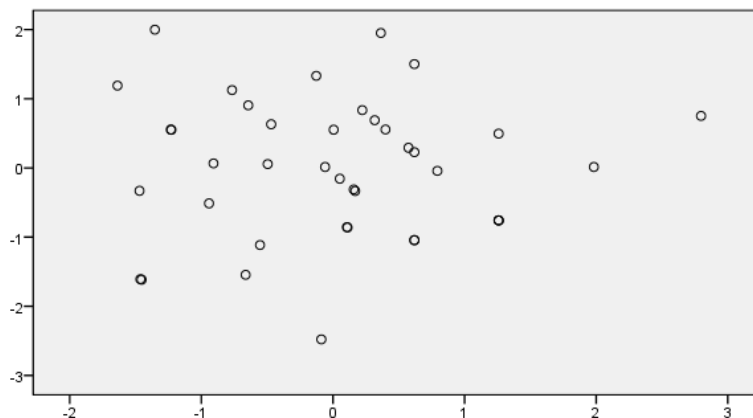
Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Kompensasi (X_1)	0,561	1,784	Non Multikolinieritas
Lingkungan kerja (X_2)	0,871	1,148	Non Multikolinieritas
K3 (X_3)	0,624	1,604	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5 diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan K3.

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 6
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.700	.675	.27810

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 6, hasil uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,837. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara

faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kuat karena $> 0,50$. Nilai R Square sebesar 0,700 atau 70%, ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja yang dapat dijelaskan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan K3 adalah sebesar 70%, sedangkan sisanya 30% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Statistik F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan K3 secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 7
Hasil Uji F

F hitung	Signifkansi	Keterangan
28,033	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 28,033. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari kompensasi, lingkungan kerja, dan K3 secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu produktivitas kerja (Y).

Uji Statistik t

Tabel 8
Hasil Uji t

Model	T	Sig
Konstanta	-	-
Kompensasi (X1)	4,001	0,000
Lingkungan kerja (X2)	2,225	0,032
K3 (X3)	3,076	0,004

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada tabel 8, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa :

- Pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja
Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk kompensasi adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga H_1 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja diterima.
- Pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja
Hasil perhitungan tabel 4, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk lingkungan kerja adalah $\alpha = 0,032 < 0,05$ menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga H_2 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja diterima.
- Pengaruh K3 terhadap produktivitas kerja
Hasil perhitungan tabel 4, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk K3 adalah $\alpha = 0,004 < 0,05$ menandakan bahwa K3 mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga H_3 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh K3 terhadap produktivitas kerja diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kompensasi yaitu imbalan atau balas jasa yang diberikan secara teratur oleh perusahaan baik berupa uang (*financial*) maupun bukan uang (*non financial*) kepada karyawan atas bantuan tenaga yang telah mereka berikan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan menurut Mudayen (2010). Tingkat penghasilan juga menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga pemberian kompensasi juga menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh karyawan dalam bekerja, tujuan utama mereka bekerja adalah untuk mendapatkan hak nya yaitu berupa kompensasi dari perusahaan.

Menurut Rachmawati (2008:143) kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisien dan efektivitas dalam bekerja. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan turun. Kompensasi yang baik akan meningkatkan retensi kerja karyawan di dalam suatu perusahaan yang bagaimana kompensasi berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja mempunyai tingkat signifikansi terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,034 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Lingkungan kerja yang mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, rekan sekerja, dan hubungan dengan bawahan agar tercipta lingkungan yang harmonis, perlu dibuat peraturan perusahaan yang jelas, sistem komunikasi yang jelas yang bisa mendorong karyawan untuk termotivasi, dan lain-lain. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan kerja non fisiknya baik, karyawan akan merasa bahwa kebutuhannya untuk berafiliasi di tempat kerja terpenuhi, dengan demikian karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pengaruh K3 Terhadap Produktivitas Kerja

K3 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel K3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Program keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk memberikan iklim yang kondusif bagi para pekerja untuk berprestasi, setiap kejadian baik kecelakaan dan penyakit kerja yang ringan maupun fatal harus dipertanggungjawabkan oleh pihak-pihak yang bersangkutan (Hadiguna, 2009). Dengan adanya K3 yang diterapkan oleh perusahaan maka perusahaan berharap karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Dan dijalankannya program K3, maka perusahaan berharap agar dapat meminimalisir kecelakaan kerja yang terjadi kepada karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Berdasarkan uji F pada uji regresi linier berganda yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan K3 berpengaruh secara simultan

terhadap produktivitas kerja. (2) Berdasarkan hasil uji t pada uji regresi linier berganda dapat diketahui a) Bahwa variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. b) Bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. c) Bahwa variabel K3 secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Saran

Saran yang bisa diberikan antara lain untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah: (1) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya faktor kepuasan kerja yang bisa digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja, mengingat terdapat pengaruh sebesar 30% dari variabel lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini. (2) Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan dan mempertahankan kompensasi, lingkungan kerja, dan K3, karena komponen tersebut terbukti mampu menjadi faktor yang mendorong produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Rineka Cipta. Jakarta.
- Danggur, K. 2006. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Dhermawan, A.A.N.B. 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): 173-184.
- Edwin. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Lion Wings. *E-Jurnal Manajemen Unud* 5(2):1-31.
- Febriani, T. dan D. Indrawati. 2013. Pengaruh Motivasi, Kompensasi serta Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 2(5):541-551.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadiguna, R.A. 2009. *Manajemen Pabrik Pendekatan Sistem untuk Efisiensi dan Efektivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan Belas. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husni, 2005. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mathis, dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan Pertama. Salemba Empat. Yogyakarta.
- _____, H.John dan L. Robert. 2006. *Human Re Sumber Management*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mudayen. 2010. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Dan Pengalaman Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Penelitian* 13(2): 169-198.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media. Bogor.
- Rachmawati, K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Siagian, S.P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeth. Bandung.

- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Alfabet. Bandung.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu, Cetakan Kedua. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Jakarta.
- Timpe, D.A. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas*. Cetakan Kelima. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Widodo. 2014. Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java). *Journal of Economics and Sustainable Development*. 5(26): 62-66.