

## DAFTAR ISI

### Contents

<b>SKRIPSI</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>PERNYATAAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>MOTTO</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>ABSTRAK</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>PRAKATA</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
1.1. Ruang Lingkup Subjek .....	10
1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian.....	10
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat.....	10
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu .....	10
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian.....	10

1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
1.5.1 Bagi Penulis.....	11
1.5.2 Bagi Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah .....	11
1.5.3 Bagi IIB Darmajaya .....	11
1.5.4 Bagi Peneliti Berikutnya .....	11
1.6 Sistematika Penulisan .....	12
BAB I PENDAHULUAN.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	12
BAB III METODE PENELITIAN .....	12
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	12
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	12
<b>BAB II.....</b>	<b>13</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
2.1 Produktivitas Kerja.....	13
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....	13
2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	14
2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja .....	15
2.2 Lingkungan Kerja.....	16
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik.....	16
2.2.2Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik.....	17
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik .....	17
2.3 Kompensasi Finansial.....	18
2.3.1 Pengertian Kompensasi Finansial.....	18
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial.....	19
2.3.3 Indikator Kompensasi Finansial .....	20

2.4 Penelitian Terdahulu.....	21
2.5 Kerangka Penelitian.....	22
2.6 Hipotesis .....	23
2.6.1 Pengaruh Antara Lingkungan Non Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja .....	23
2.6.2 Pengaruh Antara Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja .....	24
2.6.3 Pengaruh Antara Lingkungan Non Fisik Dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja.....	25
<b>BAB III.....</b>	<b>26</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	26
3.2 Sumber Data.....	26
3.3 Metode Penelitian.....	27
3.4 Populasi Dan Sample.....	28
3.4.1 Populasi.....	28
3.4.2 Sampel .....	28
3.5 Variabel Penelitian .....	29
3.5.1 Variabel Penelitian Independen .....	29
3.5.2 Variabel Penelitian Dependen .....	29
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	30
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	31
3.7.1 Uji Validitas .....	31
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	31
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data .....	32
3.8.1 Uji Normalitas .....	32
3.8.2 Uji Linieritas.....	33
3.8.3 Uji Multikolinieritas .....	33

3.9 Metode Analisis Data .....	34
3.9.1 Regresi Linier Berganda .....	34
3.10 Pengujian Hipotesis .....	34
3.10.1 Uji Parsial (Uji-t) .....	34
3.10.2 Uji Simultan (Uji-F).....	36
<b>BAB IV .....</b>	<b>37</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
4.1 Deskripsi Data .....	37
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	37
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden .....	39
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen.....	42
4.2.1 Hasil Uji Validitas .....	42
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	44
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data .....	44
4.3.1 Hasil Uji Linieritas.....	44
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....	45
4.4 Hasil Analisis Data .....	46
4.4.1 Regresi Linear Berganda.....	46
4.7.1 Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Produktivitas (Y) ..	51
4.7.2 Pembahasan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Produktivitas (Y) .....	51
4.7.3 Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Produktivitas (Y).....	52
<b>BAB V.....</b>	<b>53</b>
<b>SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>53</b>
5.1 Simpulan .....	53
5.2 Saran.....	53
5.2.1 Bagi Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah .....	53

Lingkungan Kerja Non Fisik.....	54
Kompensasi Finansial.....	54
Produktivitas Karyawan.....	54
5.2.2 Bagi Karyawan .....	54
5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya .....	54

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Jumlah Karyawan Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah Tahun 2021 .....	4
<b>Tabel 1.2</b> Data Target Dan Pencapaian Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah 2021 .....	4
<b>Tabel 1.3</b> Gaji Karyawan Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah Tahun 2021 .....	8
<b>Tabel 2.4</b> Penelitian Terdahulu .....	20
<b>Tabel 3.1</b> Skala Pengukuran .....	26
<b>Tabel 3.2</b> Definisi Oprasional Variabel.....	28
<b>Tabel 3.3</b> Interpretasi Nilai r.....	30
<b>Tabel 4.1</b> Responden Jenis Kelamin .....	35
<b>Tabel 4.2</b> Responden Usia .....	36
<b>Tabel 4.3</b> Responden Pendidikan Terakhir.....	36
<b>Tabel 4.4</b> Responden Masa Kerja .....	37
<b>Tabel 4.5</b> Hasil Jawaban Responden Variable Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) .....	37
<b>Tabel 4.6</b> Hasil Jawaban Responden Kompensasi Finalisial (X2) .....	38
<b>Table 4.7</b> Hasil Jawaban Responden Variable Produktivitas .....	39
<b>Table 4.8</b> Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X1).....	40
<b>Table 4.9</b> Hasil uji validitas kompensasi finansial (X2) .....	40
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Validitas Produktivitas (Y) .....	41
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Reliabilitas.....	42
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Linieritas .....	42

<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Multikolinieritas .....	43
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Regresi Linear Berganda.....	43
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji Model Summary .....	44
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji Parsial (Uji T) .....	46
<b>Table 4.17</b> Hasil Uji Parsial (Uji F) .....	48

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Penelitian.....	21
--	----



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Panjaitan (2018) Sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan tinggi maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut akan meningkat sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia rendah maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan menurun. Karena produktivitas kerja dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kinerja perusahaan dalam melakukan proses produksi, bahkan produktivitas berhubungan dengan sistem yang digunakan perusahaan serta berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu penilaian produktivitas kerja sebuah perusahaan harus dilakukan secara berkala sehingga perusahaan dapat meningkatkan serta mengetahui tingkat efisiensi dan keefektifan sistem yang digunakan perusahaan.

Handayani (2018) Produktivitas merupakan hasil yang telah diperoleh perusahaan setelah mengalami beberapa tahapan tertentu seperti adanya proses input, proses terhadap input dan pada akhirnya menghasilkan output. Produktivitas kerja bukan hanya dinilai dari kuantitas kerja yang dihasilkan, melainkan kualitas kerja juga menjadi salah satu penilaian penting yang harus diperhatikan. Oleh karena itu Perusahaan harus memperhatikan kuantitas serta kualitas kerja jika ingin menciptakan produktivitas kerja yang tinggi sehingga akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Idealnya dalam suatu perusahaan memiliki produktivitas yang tidak terlalu menurun dari target yang telah ditetapkan oleh

perusahaan. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan memproduksi produk lebih banyak dari pada target yang ditentukan perusahaan. Produktivitas merupakan hasil yang telah diperoleh perusahaan setelah mengalami beberapa tahapan tertentu seperti adanya proses input, proses terhadap input dan pada akhirnya menghasilkan output. Produktivitas kerja bukan hanya dinilai dari kuantitas kerja yang dihasilkan, melainkan kualitas kerja juga menjadi salah satu penilaian penting yang harus diperhatikan. Oleh karena itu Perusahaan harus memperhatikan kuantitas serta kualitas kerja jika ingin menciptakan produktivitas kerja yang tinggi sehingga akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

Panjaitan (2018) menyatakan bahwa Tingginya produktivitas kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, dampak positif produktivitas kerja yang tinggi bagi perusahaan dapat berupa peningkatan pendapatan yang bermanfaat untuk menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Tingginya produktivitas kerja tidak hanya berdampak positif bagi perusahaan, melainkan tingginya produktivitas kerja juga dapat berdampak positif bagi karyawan, Karena tingginya produktivitas kerja pada karyawan akan meningkatkan jumlah upah/gaji yang diterima karyawan dari perusahaan. Oleh karena itu baik perusahaan maupun karyawan harus terus meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawan serta pemberian kompensasi yang sesuai bagi karyawan.

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas

merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang. Menurut Edy Sutrisno (2019, p.99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa.

Salah satunya badan usaha penopang ekonomi rakyat Indonesia adalah koperasi. Kata koperasi diambil dari bahasa Inggris, yakni cooperation yang diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti kerja sama. Menurut UU No 25 tahun 1992, koperasi dapat diartikan sebagai sebuah badan usaha yang beranggotakan sekumpulan orang yang kegiatannya berlandaskan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi kerakyatan yang berasas kekeluargaan. Sementara itu, menurut bapak proklamator kita, Mohammad Hatta yang sekaligus menjadi bapak koperasi, koperasi adalah suatu jenis badan usaha bersama yang menggunakan asas kekeluargaan dan gotong royong.

Salah satu perusahaan yang sedang mengalami permasalahan produktivitas kerja yaitu Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah . Perusahaan ini adalah sebuah organisasi ekonomi yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-seorang demi kepentingan bersama. Koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi ini adalah satu satunya koperasi yang terletak di seputih raman Lampung Tengah. Perusahaan ini memiliki 44 karyawan diberbagai bidangnya.

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan Perusahaan Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman**  
**Lampung Tengah Tahun 2021**

Jabatan	Jumlah Karyawan
Pengawas	2
Manager	1
Administrasi	4
Keuangan	4
Marketing	33
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>

Sumber : Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah Tahun, 2022

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas dijelaskan struktur organisasi perusahaan Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung. Perusahaan memiliki 2 orang pengawas, 1 orang manager yang memiliki tugas mengatur dan mengelola atau mengontrol seluruh aktivitas kantor, 2 orang administrasi bertugas untuk pembuatan laporan, 2 orang Keuangan yang memiliki tugas mengkordinasikan kompensasi karyawan dan 33 Orang Marketing yang bertugas memasarkan koperasi.

Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah lahir berawal dari pemikiran kepala desa seputih raman pada tahun 1995 dan menjelaskan bahwa setiap manusia pasti membutuhkan kesejahteraan hidup, dalam hal ini kebutuhan ekonomi untuk menunjang kebutuhan hidup. seperti kebutuhan rumah tangga, pendidikan dan lain-lain. untuk memenuhi kebutuhan tersebut mengadakan barang-barang kebutuhan rumah tangga untuk diperjualbelikan, selain itu juga ada yang mengusulkan untuk mengadakan tabungan.

Pada penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti marketing pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah dengan jumlah marketing sebanyak 33 karyawan. Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah memiliki tugas mencari konsumen yang ingin menggunakan jasa perusahaan. Produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu..

Berikut ini Data Target dan Pencapaian Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah Tahun 2021

**Tabel 1.2**

**Data Target Pinjaman dan Pencapaian Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah Tahun 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Realiasi Rata Rata Pencapaian</b>	<b>Persentase</b>
Januari	Rp. 125.000.000	Rp. 100.000.000	67%
Februari	Rp. 125.000.000	Rp. 95.000.000	52%
Maret	Rp. 125.000.000	Rp. 62.000.000	50%
April	Rp. 125.000.000	Rp. 150.000.000	102%
Mei	Rp. 125.000.000	Rp. 110.000.000	88%
Juni	Rp. 125.000.000	Rp. 127.000.000	101%
Juli	Rp. 125.000.000	Rp. 102.000.000	82%
Agustus	Rp. 125.000.000	Rp. 90.000.000	72%
September	Rp. 125.000.000	Rp. 93.000.000	73%
Oktober	Rp. 125.000.000	Rp. 66.000.000	52%
November	Rp. 125.000.000	Rp. 44.000.000	35%
Desember	Rp. 125.000.000	Rp. 69.000.000	55%
<b>Total</b>	<b>Rp. 1.500.000.000</b>	<b>Rp. 1.108.000.000</b>	<b>74%</b>

Sumber : Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah Tahun, 2022

Tabel 1.2 menjelaskan terkait produktivitas marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah tahun 2021. Pada bulan April Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah memiliki realisasi pencapaian dengan rata rata paling tinggi yaitu sebanyak Rp.150.000.000 dengan persentase 102%, Hal tersebut sangat baik untuk kemajuan perusahaan dikarenakan melebihi target yang telah diberikan perusahaan. Pada bulan November Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah memiliki realisasi pencapaian dengan rata rata paling rendah yaitu Rp. 44.000.000 dengan persentase 35% Hal tersebut sangat jauh dari target yang ditetapkan perusahaan. Penjelasan tersebut mengindikasikan adanya permasalahan produktivitas pada marketing dikarenakan pencapaian penjualan marketing yang memenuhi target hanya terjadi di bulan februari dan juni saja dan 10 bulan lainnya tidak memenuhi target pencapaian yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut dapat berdampak buruk kepada jalannya aktivitas sebuah perusahaan dikarenakan target yang ditetapkan perusahaan tidak terealisasi dengan baik. Berikut ini data target nasabah Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap Administrasi terkait permasalahan produktivitas karyawan marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah, Administrasi menjelaskan marketing tidak dapat mencapai target penjualan yang ditetapkan perusahaan, yang di indikasikan dengan kurangnya kemampuan marketing dalam melaksanakan pekerjaan, tidak adanya keinginan marketing dalam meningkatkan pencapaian target, kurang semangatnya marketing dalam berkerja guna pencapaian target yang ditentukan perusahaan terlihat dari banyak marketing yang melanggar aturan perusahaan seperti marketing kurang disiplin dan mulai malas malasan dalam berkerja dan juga kurang semangat marketing. Mengingat marketing adalah jantung sebuah perusahaan penjualan, perusahaan harus memaksimalkan kinerja para Marketingnya agar tercapainya target yang ditentukan perusahaan, jika Marketing terus menerus tidak dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan maka akan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

Permasalahan produktivitas kerja yang dihadapi Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah ini harus mencari solusi terkait permasalahan tersebut, sehingga karyawan dapat kembali produktif dan lebih optimal dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Produktivitas dapat ditingkatkan melalui beberapa faktor antara lain lingkungan kerja dan kompensasi. Produktivitas kerja karyawan yang baik, tentu akan tercapai prestasi kerja yang tinggi yang akan berimbas pada kemajuan karir karyawan serta kemajuan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan.

Variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik adalah cerminan dari suasana kerja yang terjadi pada suatu

organisasi. suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, semakin kondusif suasana kerja seseorang, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan. Menurut Septianti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara yang kepada marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah permasalahan yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja non fisik yang terjadi pada marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah adalah kurangnya dukungan atasan khususnya untuk marketing baru merasa kesulitan karena kurangnya arahan dari atasan maupun sesama marketing terlihat dari banyak marketing yang kurang paham cara berkomunikasi yang memikat calon costumernya dan juga marketing kurang memahami jelas struktur tugasnya, kerjasama dan komunikasi antara marketing juga tidak terjalin dengan baik sehingga sesama marketing tidak dapat tolong menolong ketika mengalami sebuah permasalahan. Masalah lingkungan kerja non fisik pada marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah yang akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah .

Selain variabel lingkungan kerja non fisik, variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel kompensasi finansial. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi finansial langsung diberikan dalam bentuk gaji, upah, insentif dan Kompensasi finansial langsung tidak langsung dapat berupa bentuk tunjangan tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung, seperti proteksi (asuransi, pesangon, tunjangan anak sekolah, pensiun), komisi luar jam kerja (lembur, cuti, serta fasilitas lain rumah dan kendaraan). Tujuan diberikannya kompensasi finansial kepada karyawan antara lain adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Saputra (2018) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu. Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal.

**Tabel 1.3**

**Gaji Karyawan Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah Tahun 2021**

Gaji Marketing	UMR
Rp. 2.000.000	Rp. 2.440.000

Sumber : Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah Tahun, 2022

Tabel 1.3 Menjelaskan Gaji Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah, data tersebut menunjukkan bahwa Gaji yang diterima oleh marketing masih dibawah UMR yang berlaku di regional Provinsi Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara yang kepada marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah permasalahan yang terjadi terkait dengan kompensasi finansial yang terjadi pada marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah adalah gaji yang diterima ketika mencapai target perusahaan belum sesuai dengan UMR yang ditetapkan pemerintah kota di tahun 2021 serta marketing merasa pola insentif yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan (dalam segi nominal pembayaran) yaitu pola insentif yang diberikan dinilai sangat rendah dan tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka dan sering sekali terjadi keterlambatan pembayaran insentif marketing tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Masalah kompensasi finansial pada marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah yang akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja pada marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah dikarenakan jika kompensasi finansial yang



diterima para Marketing tidak sesuai dengan harapan mereka, maka mereka tidak semangat dalam berkerja.

Pemberian kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya sistem kompensasi finansial yang sesuai bagi karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. namun sebaliknya, jika kompensasi finansial yang diberikan tidak sesuai bagi karyawan akan dapat menurunkan kualitas kerja dan rendahnya rasa tanggung jawab sehingga produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan karyawan dengan menguji dengan variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING KOPERASI TRI DHARMA ARTHA SEPUTIH RAMAN LAMPUNG TENGAH”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja non fisik dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah ?
2. Apakah kompensasi finansial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah ?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah ?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.1. Ruang Lingkup Subjek**

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah yang berjumlah 33 karyawan.

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah .

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Penelitian dilaksanakan Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah yang berlokasi di seputih rahman lampung tengah.

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan April 2022 sampai dengan selesai

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan produktivitas kerja Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah .

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah

3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah .

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Penulis**

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan variabel Lingkungan Kerja , Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja dan untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan

### **1.5.2 Bagi Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah**

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran lingkungan kerja non fisik & kompensasi finansial dapat mempengaruhi produktivitas kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah .

### **1.5.3 Bagi IIB Darmajaya**

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik & kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

### **1.5.4 Bagi Peneliti Berikutnya**

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini membahas tentang lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Produktivitas Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Handayani (2018) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa.

Menurut Edy Sutrisno (2019, p.99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut Natsir (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang

Menurut Panjaitan (2018) menyatakan bahwa produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu.

Dari definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran organisasi atau lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### **2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2019, p.102) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

#### **1. Pelatihan**

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

## 2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

## 3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

### **2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja**

Handayani (2018) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur produktivitas kerja yaitu :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut.
3. Semangat kerja merupakan usaha untuk menjadi baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerjakan dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu

lebih baik dari yang telah berlalu, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

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

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Septianti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Hamdi (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan

Menurut Handayani (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah cerminan dari suasana kerja yang terjadi pada suatu organisasi. suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, semakin kondusif suasana kerja seseorang, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan.

Menurut Wahyuningsih (2018) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah lingkungan kerja psikis yang tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.



Lingkungan Kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang dapat dirasakan dengan perasaan.

Dari definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik adalah Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya dan keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja

### **2.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik**

Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik dalam penelitian Hamdi (2013) adalah sebagai berikut

#### **1. Pelayanan Karyawan**

Berbagai kebijakan aktual yang diberikan oleh perusahaan yang berhubungan dengan pemberian peningkatan kesehatan, makanan dan kamar kecil di dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

#### **2. Kondisi kerja**

Adalah kondisi di dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan itu bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan tersebut bekerja.

#### **3. Hubungan karyawan**

Perhatian perusahaan terhadap para karyawan dan kerja sama yang baik antar karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan.

### **2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Septianti (2016) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja non fisik adalah :

1. Struktur tugas merupakan struktur tugas menunjuk pada bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan.
2. Tanggung jawab kerja merupakan komitmen dan kewajiban pegawai untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri

3. Perhatian dan dukungan pimpinan merupakan perhatian dan dukungan dari pimpinan diperlukan guna memelihara keberadaan pegawai
4. Kerjasama antar kelompok merupakan usaha terkoordinasi antar individu dan kelompok dalam pencapaian tujuan
5. Kelancaran komunikasi merupakan penyampaian komunikasi yang baik sangat penting guna kelancaran komunikasi

## **2.3 Kompensasi Finansial**

### **2.3.1 Pengertian Kompensasi Finansial**

Menurut Saputra (2018) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu. Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal.

Menurut Saprudin (2018) Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang sistem pembayarannya secara langsung diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji pokok (*base payment*): upah, gaji dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus.

Menurut Natsir (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi, jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan.

Dari definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu dalam bentuk gaji pokok (base payment): upah, gaji dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus.

### **2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial**

Menurut Natsir (2019) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial adalah :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung menurun.
2. Kemampuan untuk membayar, meskipun mungkin serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan membayar dari perusahaan. Tingginya kompensasi akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.
3. Organisasi buruh, ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi bargaining karyawan juga kuat, sehingga menaikkan tingkat kompensasi, demikian pula sebaliknya

### **2.3.3 Indikator Kompensasi Finansial**

Menurut Saputra (2018) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kompensasi finansial adalah :

1. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dalam artia gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
2. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati.
3. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar, hal ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
4. Bonus adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.
5. Premi adalah Pembayaran tambahan yang diberikan perusahaan kepada pegawai diatas pembayaran normal.

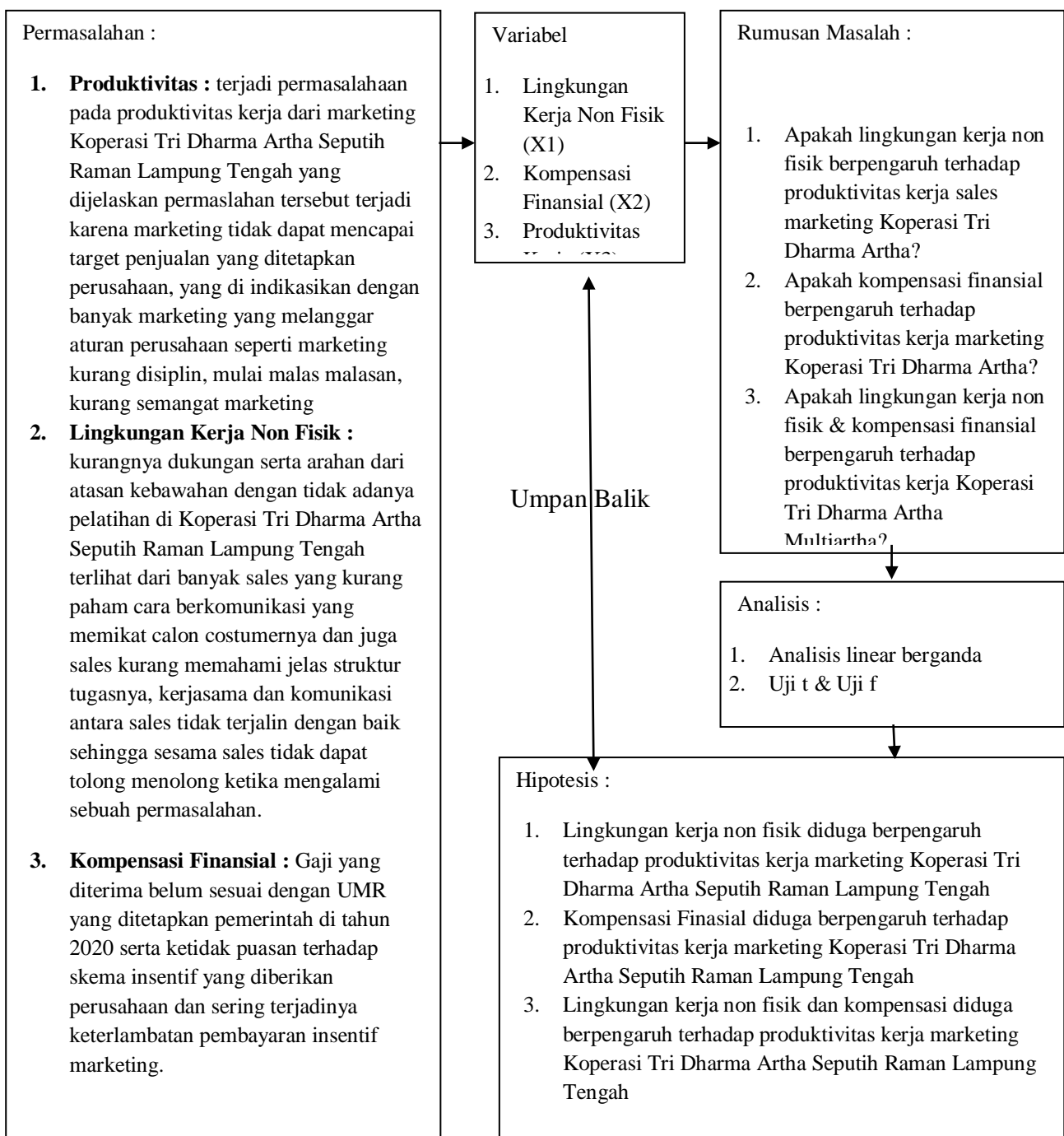
## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Temuan
1	Saprudin (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Trias Mitra Jaya Manunggal	Kesimpulan penelitian Variabel pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Trias Mitra Jaya Manunggal
2	Tanri (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Tiga Permata	Kesimpulan penelitian Variabel kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV tiga permata
3	Septianti (2016)	Pengaruh Penerapan Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Muara Payang Kabupaten Lahat	Kesimpulan penelitian variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Muara Payang Kabupaten Lahat
4	Setiyantoa (2017)	<i>Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company</i>	<i>The result indicates that either physical or non-physical working environment have positively and significantly impact employees' productivity.</i>
5	Daramola (2019)	<i>Relationship between Employee Compensation and Productivity a Case Study of Benin Owena River Basin Development Authority</i>	<i>The findings of this study revealed that there is a relationship between employee compensation and productivity</i>

Sumber : Data diolah, 2022

## 2.5 Kerangka Penelitian



## **Gambar 2.1**

### **Kerangka Penelitian**

#### **2.6 Hipotesis**

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

##### **2.6.1 Pengaruh Antara Lingkungan Non Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja**

Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan bagi karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan berdampak pada produktivitas kerja yang lebih baik sebaliknya apabila lingkungan kerja non fisik tidak baik akan berdampak penurunan produktivitas kerja karyawan. Septianti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

Penelitian yang dilakukan oleh Septianti (2016) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika lingkungan kerja non fisik meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Adanya lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan menimbulkan semangat kerja

yang tinggi bagi karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

**H1 : Lingkungan Non Fisik diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah**

### **2.6.2 Pengaruh Antara Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja**

Perusahaan yang menentukan tingkat kompensasi finansial dengan mempertimbangkan standar kehidupan karyawan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat. Tingkat produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Saputra (2018) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu

Penelitian yang dilakukan oleh Simanjutak (2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Memberikan kompensasi yang diharapkan karyawan dapat mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

**H2 : Kompensasi Finansial diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah**



### **2.6.3 Pengaruh Antara Lingkungan Non Fisik Dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja**

Septianti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan dan Saputra (2018) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu

Penelitian yang dilakukan oleh Septianti (2016) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika lingkungan kerja non fisik meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat dan Penelitian yang dilakukan oleh Simanjutak (2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Artinya jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat

Adanya lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan

meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

**H3 :Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Finansial Diduga Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah**

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **3.1 Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variable atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal (sebab-akibat) dan menggunakan metode kuantitatif yang berlandaskan filsafah positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

##### **3.2 Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2017) Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah :

**Data primer**, Menurut Sugiyono (2017) Data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu seluruh marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah. Data

tersebut adalah hasil jawaban pengisian kuisioner dari responden yang terpilih dan memenuhi kriteria responden berhubungan dengan lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja.

### **3.3 Metode Penelitian**

#### **Studi Lapangan (*field reasearch*)**

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan observasi, survey wawancara dan penyebaran kuisioner penelitian. Dalam metode ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data khususnya data primer menggunakan metode komunikasi dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada para responden untuk mendapatkan informasi yang diinginkan, cara tersebut adalah menggunakan instrumen yang disebut kuesioner, kuesioner dapat disajikan tertulis atau secara lisan (wawancara). Selain menggunakan metode komunikasi pengumpulan data juga menggunakan metode observasi pada objek penelitian yaitu Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu :

##### **1. Wawancara**

Menurut Sugiyono (2017) Teknik pengumpulan data saat peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang harus dan akan diteliti. Guna mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini. Selain itu, teknik wawancara dilakukan peneliti dengan pihak yaitu Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah. Guna mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini.

##### **2. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2017) Metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden atau yaitu Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah skala Likert. Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu.

**Tabel 3.1**  
**Skala Pengukuran**

SS	Sanga Setuju	Skor 5
S	Setuju	Skor 4
CS	Cukup Setuju	Skor 3
TS	Tidak Setuju	Skor 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sumber Data Diolah, (2022)

### **3.4 Populasi Dan Sample**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu Seluruh Karyawan Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah yang berjumlah 44 karyawan.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2015) Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Dari populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah melakukan

penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representative atau mewakili dari populasi tersebut. Jadi sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, teknik pengambilan sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik sampling yang cukup sering digunakan, Metode ini menggunakan kriteria yang telah dipilih oleh peneliti dalam memilih sampel. Dalam penelitian ini Jumlah Sampel yang dipilih yaitu Karyawan Bagian Marketing saja pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah yang berjumlah 33 orang karyawan.

### **3.5 Variabel Penelitian**

#### **3.5.1 Variabel Penelitian Independen**

Menurut Sugiyono (2015) Variabel Independen (bebas) adalah variabel stimulus, atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel ini merupakan yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan dengan suatu gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial

#### **3.5.2 Variabel Penelitian Dependen**

Variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah produktivitas kerja

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.3**

**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja Non Fisik	Septianti (2016) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.	Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dari segi fisik lingkungan kerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Struktur tugas.</li> <li>2. Tanggung jawab kerja</li> <li>3. Perhatian dan dukungan pimpinan</li> <li>4. Kerjasama antar kelompok</li> <li>5. Kelancaran komunikasi</li> </ol>	Likert
Kompensasi finansial	Saputra (2018) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu	Sebuah bentuk balas jasa dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan berupa uang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Upah</li> <li>3. Insentif</li> <li>4. Bonus</li> <li>5. Premi</li> </ol>	Likert
Produktivitas Kerja	Handayani (2018) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran.	produktivitas adalah perbandingan antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Pencapaian</li> <li>3. Semngat Kejra</li> <li>4. Mutu</li> <li>5. Effesiensi</li> </ol>	Likert

Sumber : Data Diolah, (2022)

### **3.7 Uji Persyaratan Instrumen**

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Menurut Rambat Lupioadi (2015) Validitas adalah alat ukur yang digunakan dalam pengukuran yang dapat digunakan untuk melihat tidak adanya perbedaan antara data yang didapat oleh peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Sesuatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah dan untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi product moment melalui program SPSS.

1. Rumusan Hipotesis

Ho : Pernyataan dari kusioner tidak relevan

H<sub>1</sub> : Pernyataan dari kusioner relevan

2. Kriteria Pengujian :

Apabila Sig < 0.05 maka Ho diterima (instrumen valid).

Apabila Sig > 0.05 maka Ho ditolak (instrumen tidak valid).

Menentukan kesimpulan dan hasil uji hipotesis

#### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Rambat Lupioadi (2015) Reliabilitas adalah suatu indikator yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang menunjuk pada tingkat keterandalan. Fungsi dari uji Reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana konsistensi alat ukur untuk

dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan metode Alpha Cronbach. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi.

**Tabel 3.4**  
**Interpretasi Nilai r**

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	SangatTinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	SangatRendah

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Rambat Lupioadi (2015) Uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sample yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sample bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS.

Prosedur Pengujian.

1. Rumusan Hipotesis

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal



$H_1$  : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

Apabila  $Sig < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak (distribusi sample tidak normal)

Apabila  $Sig > 0.05$  maka  $H_0$  diterima (distribusi sample normal).

### 3.8.2 Uji Lineritas

Uji linearitas menurut Rambat Lupioadi (2015) adalah untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau pun regresi linier. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS dengan melihat table Annova atau sering disebut *Test for Linearity*.

Prosedur Pengujian

1. Rumusan Hipotesis

$H_0$  = Model regresi berbentuk linear.

$H_1$  = Model regresi tidak berbentuk linear.

2. Kriteria Pengujian

Jika probabilitas ( $Sig$ )  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

Jika probabilitas ( $Sig$ )  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

### 3.8.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Rambat Lupioadi (2015) Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Ada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation faktor* (VIF). Batas dari *tolerance value*  $> 0,1$  atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig)  $> 0,1$  maka variable X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu lingkungan kerja, kompensasi Finansial, dan produktivitas kerja yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + et$$

Keterangan :

$Y$	= Produktivitas Kerja
$X_1$	= Lingkungan Kerja Non Fisik
$X_2$	= Kompensasi Finansial
$a$	= Konstanta
$et$	= Error Term
$b_1, b_2$	= Koefisien Regresi

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja**

Ho: Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah

Ha: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak
2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

### **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja**

Ho: Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah

Ha: Kompensasi finansial kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak
2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

### 3.10.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik & Kompensasi finansial Terhadap Produktivitas Kerja**

Ho: Lingkungan kerja non fisik & kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah.

Ha: Lingkungan kerja non fisik & kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak
2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

###### 1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin Karyawan Bagian Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah. jenis kelamin adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.1**  
**Responden Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	30	90,9%
Perempuan	3	8,1%
Jumlah	33	100%

*Sumber : Data diolah tahun 2021*

Tabel 4.1 Responden Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah banyak berjenis kelamin Laki Laki sebanyak 30 orang atau sebesar 90,9%.

## 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur Karyawan Bagian Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Responden Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	16	48,5%
31 Tahun – 40 Tahun	12	36,4%
41 Tahun – 50 Tahun	5	15,2%
Jumlah	33	100%

*Sumber : Data diolah tahun 2021*

Tabel 4.2 Responden Usia dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 48,5%.

## 3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir Karyawan Bagian Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Responden Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	22	66,7%
D3	4	12,1%
S1	7	21,2%
Jumlah	33	100%

*Sumber : Data diolah tahun 2021*

Tabel 4.3 Responden pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah. yang paling banyak SMA sebanyak 22 orang atau sebesar 66,7%.

#### 4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan Bagian Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah adalah sebagai berikut

**Tabel 4.4**  
**Responden Masa Kerja**

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	18	54,5%
3 – 4 Tahun	10	30,3%
5 – 6 Tahun	3	9,1%
> 7 Tahun	2	6,1%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data diolah tahun 2021

Tabel 4.4 Responden Karyawan Bagian Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah masa kerja dapat dilihat bahwa masa kerja yang paling banyak 0 – 2 Tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 54,5%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Perusahaan tidak membedakan pembagian tugas antar karyawan satu dengan lainnya.	1	3,0%	14	42,4%	12	36,4%	4	12,1%	2	6,1%
2	Pemberian tugas kerja sesuai dengan jobdesk yang seharusnya diterima.	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%
3	Selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%
4	Berani mengambil resiko dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.	15	45,5%	16	48,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%
5	Dukungan dan perhatian pimpinan tentang pekerjaan dapat memperlancar aktifitas kerja.	11	33,3%	14	42,4%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%

6	Sistem pemberian fasilitas kerja perusahaan memudahkan saya dalam bekerja.	6	18,2%	22	66,7%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%
7	Saling tolong menolong di dalam maupun di luar pekerjaan ketika rekan kerja mengalami permasalahan.	7	21,2%	15	45,5%	8	24,2%	3	9,1%	0	0%
8	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik.	8	24,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%
9	Komunikasi dan toleransi sesama karyawan berjalan dengan baik.	6	18,2%	13	39,4%	10	30,3%	3	9,1%	1	3,0%
10	Tidak menerima adanya sifat senioritas dari karyawan lain.	2	6,1%	6	18,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%

Sumber, Data diolah, 2022

Tabel 4.5 jawaban responden diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Responden Kompensasi Finansial (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Gaji pokok yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	5	15,2%	1	3,0%
2	Perusahaan memberikan gaji pokok tepat waktu.	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	5	15,2%	1	3,0%
3	Upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kesepakatan.	12	36,4%	17	51,5%	2	6,1%	1	3,0%	1	3,0%
4	Seluruh karyawan menerima upah yang sama.	10	30,3%	20	60,6%	2	6,1%	1	3,0%	0	0%
5	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan target yang di tentukan perusahaan.	1	3,0%	14	42,4%	11	33,3%	2	6,1%	5	15,2%
6	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%
7	Perusahaan memberikan bonus jika pencapaian karyawan meningkat.	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%



<b>8</b>	Prestasi kerja sangat berdampak kepada pemberian bonus karyawan.	16	48,5%	15	45,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%
<b>9</b>	Perusahaan menyediakan asuransi kesehatan kepada seluruh karyawan	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%
<b>10</b>	Jaminan kecelakaan kerja yang di sediakan perusahaan sudah sangat baik	12	36,4%	17	51,5%	3	9,1%	1	3,0%	0	0%

*Sumber, Data diolah, 2022*

Tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 9 dengan jumlah responden sebanyak 0.

**Tabel 4.7**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
<b>1</b>	Kesempurnaan hasil pekerjaan menjadi target mutlak pencapaian karyawan.	4	12,1%	15	45,5%	9	27,3%	5	15,2%	0	0%
<b>2</b>	Menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan pekerjaan.	1	3,0%	6	18,2%	20	60,6%	6	18,2%	0	0%
<b>3</b>	Merasa konsumen selalu puas dengan pelayanan yang diberikan	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%
<b>4</b>	Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	6	18,2%	0	0%
<b>5</b>	Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	2	6,1%	17	51,5%	9	27,3%	5	15,2%	0	0%
<b>6</b>	Merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	12	36,4%	17	51,5%	3	9,1%	1	3,0%	0	0%
<b>7</b>	Mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.	10	30,3%	15	45,5%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%
<b>8</b>	Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu.	8	24,2%	20	60,6%	5	15,2%	0	0%	0	0%
<b>9</b>	Selalu berusaha menjadi yang terbaik dibandingkan karyawan lain.	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	5	15,2%	1	3,0%
<b>10</b>	Selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaan	1	3,0%	14	42,4%	11	33,3%	2	6,1%	5	15,2%

guna kemajuan perusahaan.										
---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber, Data diolah, 2022

Tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 dengan jumlah responden sebanyak 12. Dan yang terkecil pada pernyataan 3 dengan jumlah 0 responden.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2022

Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X2)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Data diolah tahun 2022*

Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kompensasi Finansial (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kompensasi Finansial (X2) dinyatakan valid

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Produktivitas (Y)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,038	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,010	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Data Diolah, 2022*

Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Produktivitas Karyawan Bagian Marketing (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Produktivitas Karyawan Bagian Marketing (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada Tabel berikut.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,890	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kompensasi Finansial (X2)	0,889	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas (Y)	0,835	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2022

hasil uji reliabilitas Tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,890 untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,889 untuk variabel Kompensasi Finansial (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,835 untuk variabel Produktivitas (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

#### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

##### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan	0,885	0,05	Sig > alpha	Linear
Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan	0,494	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2022

### 1. Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,885 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

### 2. Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,494 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik	2,367	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Kompensasi Finansial	2,367	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2022

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) = 2,367 dan nilai VIF variabel Kompensasi Finansial (X2) = 2,367. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.14**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Variable	B	Sig
(Constant)	1,683	0,358
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,218	0,003
Kompensasi Finansial	0,677	0,000
Sig F	0,000	

*Sumber : Data diolah tahun 2022*

Tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,683 + 0,218X1 + 0,677X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,683 yang berarti bahwa tanpa adanya Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Kompensasi Finansial (X2), maka besarnya Produktivitas (Y) adalah 1,683 satuan.
2. Koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Jika Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas (Y) akan meningkat sebesar 0,218 satu satuan.

3. Koefisien Kompensasi Finansial (X2)

Jika Kompensasi Finansial (X2) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas (Y) akan naik sebesar 0,677 satu satuan

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	<i>R Squares</i> (koefisien determinasi)	R
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan	0,681	0,825
Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan	0,898	0,948
Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan	0,924	0,961

Sumber : Data Diolah, (2022)

**Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah.**

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 0,681 artinya Lingkungan Kerja Non Fisik dapat menjelaskan Produktivitas sebesar 68,1% dan sisanya 31,9% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $r$  menunjukkan arah hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai  $r$  sebesar 0,825 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

**Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah.**

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 0,898 artinya Kompensasi Finansial dapat menjelaskan Produktivitas sebesar 89,8% dan sisanya 10,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $r$  menunjukkan arah hubungan antara Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai  $r$  sebesar 0,948 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

**Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah.**

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 0,924 artinya Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial dapat menjelaskan Produktivitas sebesar 92,4% dan sisanya 7,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $r$  menunjukkan arah hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai  $r$  sebesar 0,961 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

#### 4.5 Hasil Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Marketing	0,003	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Marketing	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

*Sumber : Data Diolah, 2022*

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Marketing (Y) Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah.

Ho: Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Marketing

H<sub>1</sub>: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Marketing

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak
2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis



Tabel 4.16 didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) diperoleh nilai sig (0,003) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y).

## **2. Pengaruh Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Marketing (Y) Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah.**

Ho: Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Marketing

H<sub>1</sub>: Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Marketing

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Tabel 4.16 didapat perhitungan pada Kompensasi Finansial (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Marketing (Y).

### **4.6 Hasil Uji F**

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan Bagian Marketing (Y).

Ho : Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah.

Ha : Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah.

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Parsial (Uji f)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Marketing	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

Dengan Tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu  $0,000 < 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial secara bersama - sama berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Marketing (Y) Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah.

#### **4.7 Pembahasan**

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan Bagian Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah. adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terakhir SMA dan masa kerja 0 – 2 Tahun

#### **4.7.1 Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Produktivitas (Y)**

Lingkungan Non Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah. Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan bagi karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan berdampak pada produktivitas kerja yang lebih baik sebaliknya apa bila lingkungan kerja non fisik tidak baik akan berdampak penurunan produktivitas kerja karyawan. Septianti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

Penelitian yang dilakukan oleh Septianti (2016) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika lingkungan kerja non fisik meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Adanya lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

#### **4.7.2 Pembahasan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Produktivitas (Y)**

Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah. Perusahaan yang menentukan tingkat kompensasi finansial dengan mempertimbangkan standar kehidupan karyawan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat. Tingkat produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Saputra (2018) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu

Penelitian yang dilakukan oleh Simanjutak (2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Memberikan kompensasi yang diharapkan karyawan dapat mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan

#### **4.7.3 Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Produktivitas (Y)**

Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah. Septianti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan dan Saputra (2018) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu

Penelitian yang dilakukan oleh Septianti (2016) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika lingkungan kerja non fisik meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat dan Penelitian yang dilakukan oleh Simanjutak (2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Artinya jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat

Adanya lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan uraian dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 5.1.1** Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah sebesar 68,1% dan sisanya 31,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 5.1.2** Kompensasi Finansial (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah sebesar 89,8% dan sisanya 10,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 5.1.3** Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah sebesar 92,4% dan sisanya 7,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **5.2 Saran**

**Berdasarkan penelitian dan kesimpulan, maka penulis memberikan Saran kepada :**

##### **5.2.1 Bagi Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran baik terhadap Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah. maupun bagi peneliti selanjutnya. Saran tersebut adalah sebagai berikut :

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menyarankan kepada pimpinan Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah kepada Perusahaan untuk membuat karyawan yang berkerja lebih lama tidak melakukan sifat senioritas kepada karyawan baru.

### **Kompensasi Finansial**

Menyarankan kepada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah untuk memberikan asuransi kesehatan kepada seluruh karyawan marketing.

### **Produktivitas Karyawan**

Menyarankan kepada pimpinan Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah untuk memberikan pengetahuan kepada seluruh karyawan marketing agar memiliki pengetahuan, keterampilan dan skill agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik

#### **5.2.2 Bagi Karyawan**

Dapat mengikuti aturan yang ditetapkan oleh sekolah agar terciptanya keselarasan antara Karyawan, Pimpinan dan perusahaan, itu semua akan berdampak kepada peningkatan penilaian masyarakat terhadap perusahaan tersebut.

#### **5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Mengingat keterbatasan penelitian yang dilakukan peneliti, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk membahas tentang Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial. Selain itu memperluaskan sampel penelitian dan menggunakan variabel ataupun bentuk uji statistik lainnya sehingga didapatkan hasil yang lebih baik.