

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI
FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DEPARTEMEN DISTRIBUSI PAKAN SAPI POTONG PADA
PT. AUSTASIA STOCKFEED JABUNG LAMPUNG TIMUR**

(Skripsi)



Oleh

DESTI ANGGI PUTRI

1712110347

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2021**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI
FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DEPARTEMENT DISTRIBUSI PAKAN SAPI POTONG PADA
PT. AUSTASIA STOCKFEED JABUNG LAMPUNG TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada Program Studi Manajemen
Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya



OLEH:

**DESTI ANGGI PUTRI
1712110347**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2021**



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri, tidak terdapat karya yang telah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 08 April 2021

DESTI ANGGI PUTRI
NPM. 1712110347

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DEPARTEMEN DISTRIBUSI PAKAN SAPI
POTONG PADA PT. AUSTASIA STOCKFEED
JABUNG LAMPUNG TIMUR**

Nama Mahasiswa : **DESTI ANGGI PUTRI**

NPM : **1712110347**

Program Studi : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang tugas penutup studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada Program Studi **MANAJEMEN INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA.**

Menyetujui,
Dosen Pembimbing

Dr. Lukmanul Hakim, SE., M.Si.
NIK. 14360118

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M
NIK. 11310809

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 08 April 2021 telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul
**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI
FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DEPARTEMEN DISTRIBUSI PAKAN SAPI POTONG PADA
PT. AUSTASIA STOCKFEED JABUNG LAMPUNG TIMUR”.**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA
EKONOMI**, bagi mahasiswa:

Nama Mahasiswa : **DESTI ANGGI PUTRI**
NPM : **1712110347**
Program Studi : **Manajemen**

Dan dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari:

Nama	Status	Tanda tangan
1. Drs. Suwandi, MM	Penguji I	_____
2. Betty Magdalena, S.Pd., MM.	Penguji II	_____

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya

Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc
NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP

1. Identitas

- a. Nama : Desti Anggi Putri
- b. Tempat, Tanggal Lahir : Negara Batin, 22 Desember 1998
- c. Agama : Islam
- d. Alamat : Negara Batin
- e. Kewarganegaraan : Indonesia
- f. Nama Ayah : Buai Rayo Herman
- g. Nama Ibu : Rina Wati

2. Riwayat Pendidikan

- a. Tahun 2010 menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 1 Negara Batin.
- b. Tahun 2013 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung.
- c. Tahun 2016 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Pasundan 1 Bandung.
- d. Tahun 2017 terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen pada Jenjang Starta (S1) di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 08 April 2021

DESTI ANGGI PUTRI
NPM. 1712110347

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan ridho dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Ku persembahkan karya tulis ini kepada:

- 1. Kedua Orang Tuaku tercinta Ayah Buai Rayo Herman dan Ibu Rina Wati sebagai tanda bakti, hormat dan motivator terbesar dalam hidupku, orang nomor satu yang paling berhak mendapatkan ucapan terimakasih atas segala cinta, atas segala kasih sayang, atas segala do'a dan atas segala pengorbanan yang diberikan kepadaku, yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ayah dan Ibu bahagia.*
- 2. Kakakku Heri Febriansyah, Indra Setiawansyah dan adikku Habil Ardiansyah yang telah memberikan motivasi, semangat dan hiburan dikala susah dan lelah dalam penyusunan skripsi ini.*
- 3. Dosen Pembimbingku Bapak Lukmanul Hakim, SE., M.Si. terimakasih yang telah memberikan bimbingan selama penyusunan skripsi ini dan telah mengantarku untuk mengantungi gelar sarjana, semoga kebahagiaanmu juga merupakan kebahagiaanmu sebagai dosenku yang teramat baik dan semoga miss selalu dilindungi Allah SWT dan selalu diberi kesehatan.*
- 4. Teman-temanku Dessy Ayu, Tri Wulandari yang telah memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.*
- 5. Almamaterku Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.*

MOTTO

*“jangan biarkan hari kemarin merenggut banyak hal
hari ini”*

(Desti Anggi Putri)

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN DISTRIBUSI PAKAN SAPI POTONG PADA PT. AUSTASIA STOCKFEED JABUNG LAMPUNG TIMUR

**Oleh:
Desti Anggi Putri**

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan departemen distribusi pakan sapi potong pada PT. Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur, untuk mengukur besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Distribusi Pakan Sapi PT. Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur, untuk mengukur besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan observasi, survey wawancara dan penyebaran kuisioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Departemen Distribusi Pakan Sapi potong pada PT. Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur yang berjumlah 50 orang . Uji analisis persyaratan data menggunakan uji regresi linier berganda.

Kata Kunci: *Produktivitas kerja, pengaruh lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi finansial*

PRAKARTA

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan ridho dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN DISTRIBUSI PAKAN SAPI POTONG PADA PT. AUSTASIA STOCKFEED JABUNG LAMPUNG TIMUR”** ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, dorongan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. (Can). Ir.Firmansyah YA, MBA., M.Sc, selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T.,M.T, selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik IIB Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E.,M.M, selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M, selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB Darmajaya.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. RA Bustomi Rosadi, M.S, selaku Wakil Rektor IV IIB Darmajaya.
6. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E.,M.Sc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.
7. Ibu Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen IIB Darmajaya.

8. Bapak Dr. Lukmanul Hakim, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.
9. Para Dosen dan Staf Program Studi Manajemen IIB Darmajaya yang telah membagi ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis dalam pembelajaran.
10. Kedua orang tuaku tercinta Ayah Buai Rayo Herman dan Ibu Rina Wati dan saudaraku serta keluargaku tercinta yang telah mendo'akan, memberikan motivasi, memberi perhatian serta memberikan kasih sayangnya yang tidak bisa diucapkan dengan kata-kata kepada penulis untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh karyawan PT. Austasia Stockfeed, terimakasih atas izin yang telah diberikan untuk melakukan penelitian dan telah membantu mengisi kuisisioner.
12. Sahabatku Dessy Ayu, Tri Wulandari, Antoni Andrian, Eka Elsa, Atika Fahrur Niza, Metha Agustin, Fitri Maya Sari, Bellanti kasilli.
13. Almamaterku Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan acuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

Bandar Lampung, 08 April 2021

Penulis

DESTI ANGGI PUTRI
NPM. 1712110347

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
RIWAYAT HIDUP	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.6 Sistematika Penelitian	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja	12
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	12
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	13
2.1.3 Pengertian Lingkungan Kerja Non fisik	13

2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja Non fisik.....	14
2.2 Kompensasi Finansial	14
2.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial	14
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial.....	15
2.2.3 Indikator Kompensasi Finansial	16
2.3 Produktivitas Kerja	17
2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja	17
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	17
2.3.3 Indikator-indikator Produktivitas Kerja.....	18
2.4 Penelitian Terdahulu	19
2.5 Kerangka Pikir	20
2.6 Hipotesis	21
2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik(X1) ProduktivitasKerja Karyawan(Y)	21
2.6.2 Pengaruh Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	22
2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	23

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	24
3.2 Sumber Data.....	24
3.3 Metode Pengumpulan Data	25
3.4 Populasi dan Sampel.....	26
3.4.1 Populasi.....	26
3.4.2 Sampel.....	26
3.5 Variabel Penelitian.....	26
3.5.1 Variabel Independen	26
3.5.2 Variabel Dependen	27

3.6 Definisi Operasional Variabel.....	28
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	29
3.7.1 Uji Validitas	29
3.7.2 Uji Reliabilitas	29
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	30
3.8.1 Uji Linearitas	30
3.8.2 Uji Multikolinieritas.....	30
3.9 Metode Analisis Data.....	31
3.9.1 Uji Regresi Linear Berganda	31
3.10 Pengujian Hipotesis	32
Uji t.....	32
Uji F.....	33

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	34
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden	34
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	37
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	40
4.2.1 Hasil Uji Validitas	40
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	42
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	42
4.3.2 Hasil Uji Linearitas	43
4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas	44

4.4 Hasil Analisis Data	44
4.4.1 Regresi Linear Berganda	44
4.5 Hasil Uji t	46
4.6 Hasil Uji F	48
4.7 Pembahasan.....	49
4.7.1 Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas	
4.7.2 Pembahasan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas	50
4.7.3 Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas	50

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	52
5.2 Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produksi Sapi Potong	3
Tabel 1.2 Gaji Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	25
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	28
Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r.....	30
Tabel 4.1 Responden Jenis Kelamin	34
Tabel 4.2 Responden Usia.....	35
Tabel 4.3 Responden Pendidikan Terakhir	35
Tabel 4.4 Responden Masa Kerja	36
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) ...	37
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial (X2)	38
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas (Y)	39
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	40
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X2).....	41
Tabel 4.10 Hasil uji Validitas Produktivitas (Y).....	41
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	42
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas	43

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	44
Tabel 4.15 Hasil Regresi Linear Berganda	44
Tabel 4.16 Hasil Uji Model Summary	45
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	47
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (Uji f)	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	21
--------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan peternakan sapi di Indonesia secara umum masih sangat memprihatinkan. Sebagian besar produksi daging sapi di Indonesia hampir seluruhnya diperoleh dari peternakan rakyat (78 persen). Sisanya dari impor, sekitar lima % berupa daging sapi dan 17 persen ternak hidup. Pola pemeliharaan ternak di Indonesia akan tetap didominasi oleh usaha peternakan berskala kecil dengan karakteristik sebagai berikut: Rata-rata kepemilikan ternak rendah, Ternak digunakan sebagai tabungan hidup, Ternak dipelihara dalam pemukiman padat penduduk dan dikandangan di belakang rumah, Terbatas lahan pemeliharaan sehingga pakan harus dicari di kawasan yang seringkali jauh dari rumah, Usaha beternak dilakukan secara turun temurun, Jika tidak ada modal untuk membeli, peternak menggaduh dengan pola bagi hasil. Salah satu upaya untuk meningkatkan usaha ternak di Indonesia adalah dibentuknya Sekolah Peternakan Rakyat (SPR). Program SPR diharapkan dapat menjadi media transfer ilmu pengetahuan dan teknologi untuk membangun kesadaran peternak dalam menjalankan usaha ternak untuk meningkatkan dan mengembangkan wawasan, pengetahuan, berpikir kreatif dan inovatif serta mendorong tindakan kolektif dengan didampingi oleh pakar dan akademisi yang berkompeten dari berbagai disiplin ilmu.

Produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap bisnis yang sukses sebagian besar keberhasilannya karena karyawan yang rajin dengan produktivitas yang sangat baik. Produktivitas merupakan pencapaian karyawan dalam menghasilkan produksi yang lebih baik. Produktivitas kerja karyawan yang baik akan menghasilkan produksi dalam kuantitas yang besar dengan kualitas yang baik

sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu, sehingga produktivitas kerja karyawan tersebut dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Salah satu perusahaan peternakan sapi yang berada di Lampung yaitu PT Austasia Stockfeed, perusahaan bergerak dibidang peternakan sapi yang ada di kabupaten Lampung Timur. PT Austasia Stockfeed sudah berdiri sejak tahun 1995. Memiliki luas tanah yang dikelola sekitar 220 hektar. Beralamatkan di Jalan Batin Mangunang, Negara Batin, Jabung, Lampung Timur. Perusahaan ini memiliki 148 karyawan pada divisi yang berbeda beda. Berikut data karyawan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur tahun 2020.

Tabel 1.1

Data Karyawan PT.Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur tahun 2020

Bagian	Jabatan	Jumlah Karyawan
OFFICE	Manager	1
	Supervisor	4
	Administrasi	4
	Finansial	6
	Security	6
OPERASIONAL	Departement Distribusi Pakan Sapi	50
	Departement Kesehatan Sapi	16
	Departement Karantina Sapi	26
	Departement Kembang Biak Sapi	24
	Driver	10
Total		148

Sumber : PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur tahun, 2020

Tabel 1.1 Menjelaskan bahwa data karyawan PT Austasia Stockfeed yaitu terdapat 1 orang Manager, 4 orang Supervisor, 4 orang administrasi, 6 orang bagian Finansial, 6 orang bagian security, 50 orang Departement Distribusi Pakan Sapi, 16 orang Departement Kesehatan Sapi, 26 orang Departement Karantina Sapi, 24 orang Departement Kembang Biak Sapi dan 10 orang Driver.

Tujuan perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, berdasarkan pada dua hal tersebut perusahaan dituntut untuk dapat terus berproduktif menghasilkan produk dengan kualitas dan mutu terbaik dan berkelanjutan. Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. 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 suatu 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. Permatasari (2017) menyebutkan produktivitas kerja adalah faktor penting di dalam perusahaan untuk membangun organisasi yang memiliki daya saing, mencapai tujuan perusahaan, memiliki kinerja yang baik serta memenuhi proporsi dalam memangku kepentingan organisasi.

Semakin berkembangnya peternakan sapi di Indonesia, dapat mempengaruhi perkembangan kegiatan bisnis yang dilakukan masyarakat Indonesia. Menurut Salom (2018) Hal ini mengakibatkan permasalahan yang dihadapi baik dari segi usaha barang ataupun jasa yang semakin kompleks. Sejalan dengan perkembangan perekonomian yang terjadi, diperlukan berbagai kebijakan untuk membantu kegiatan usaha tersebut. Melihat kenyataan bisnis yang terus maju, maka tuntutan akan suatu produk pun semakin beragam dan terus-menerus

meningkatkan sesuai dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan adalah sangat penting, karena dengan produktivitas yang baik perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target laba perusahaan dapat tercapai.

Tabel 1.2

Data Produksi Sapi Potong PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur

Periode	Target Produksi Sapi	Realisasi Produksi/ Sapi	
		2020	Persentase
1	1500	1243	82%
2	1500	1437	96%
3	1500	1090	73%
Total	4500	3770	84%

Sumber : PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur, 2020

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa produksi PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur pada periode 1 yaitu 1243 Sapi (82%), pada periode 2 mengalami peningkatan yaitu 1437 Sapi (96%) dan pada periode 3 mengalami penurunan yang cukup jauh yaitu hanya 1090 Sapi (73%) pada tahun 2020 mendapatkan akumulasi sebesar 84%. Hal tersebut jelas terlihat bahwa di tahun 2020 perusahaan tidak dapat mencapai target produksi yang ditentukan perusahaan yaitu sebanyak 4500 ekor sapi dan realisasi pencapaian hanya 3770 ekor sapi. Jika ditangani dengan baik akan berdampak buruk kepada produktivitas perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja dari karyawan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur.

Hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap Kepala Departement Distribusi Pakan Sapi Potong PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur, pihak Administrasi menjelaskan bahwa terjadi penurunan produksi sapi dari target yang

ditentukan perusahaan yang disebabkan karena banyak sapi potong yang tidak layak jual dikarenakan berdasarkan berat badan tidak sesuai dan kesehatan sapi banyak yang mengalami permasalahan disebabkan karena karyawan tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan dimana beristirahat melebihi jam yang ditentukan perusahaan dan pemberian pakan sapi tidak merata, sehingga ketersediaan sapi potong yang berkualitas sesuai ketentuan perusahaan jumlahnya tidak sesuai dengan yang di targetkan perusahaan. Rendahnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas kerja, kurang berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja yang menurun, kurang efisien dalam bekerja, dan Standar operasional pengerjaan yang dilakukan karyawan tidak sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga berdampak kepada banyaknya sapi potong yang kualitasnya dibawah kualitas yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini berdampak kepada menurunnya produktivitas perusahaan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur.

Permasalahan tersebut sesuai dengan teori Edy Sutrisno dan indikatornya (2019) yaitu kurangnya Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, mutu, dan Efisiensi pada karyawan SiCepat Campang Raya Lampung.

Departement Distribusi Pakan Sapi Potong PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur yang memiliki karyawan berjumlah 50 Orang dan merupakan fokus penelitian, dikarenakan Departement Distribusi Pakan Sapi

Potong merupakan aspek penting berkaitan dengan proses produksi sebuah peternakan sapi, dan teknik pemeliharaan Departement Distribusi Pakan Sapi Potong yang diterapkan dalam usaha sapi potong sangat diharapkan terus bisa meningkatkan produktivitas perusahaan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur.

Saleh (2018) menyatakan bahwa Meningkatkan produktivitas akan membuat perusahaan semakin maju. Karyawan adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan perusahaan. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sering kali terjadi permasalahan produktivitas kerja karyawan yang menurun, hal tersebut menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan, karena harus adanya usaha dan peran perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjakaryawannya kembali.

Faktor utama yang diduga menyebabkan menurunnya produktivitas Karyawan Departement Distribusi Pakan Sapi Potong PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan Kerja Non Fisik dalam suatu perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Handayani (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. 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.

Hasil wawancara terhadap karyawan Departement Distribusi Pakan Sapi Potong PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur, karyawan menjelaskan keadaan Lingkungan Kerja Non Fisik yang terjadi di PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur yaitu tugas yang diberikan atasan tidak sesuai dengan SOP yaitu penambahan jam kerja yang tidak dihitung lembur kerja, kurang baiknya pengawasan yang dilakukan Manager Departement Penggemukan terhadap kegiatan karyawan terlihat dari suasana kerja di perusahaan yang tercipta kurang berjalan dengan baik, dimana tidak adanya rasa tolong menolong sesama karyawan dan karyawan yang berkerja lebih lama tidak memberitahukan cara efisien dalam mengerjakan pekerjaan mereka dan kurangnya rasa tolong menolong, kurangnya kerjasama antara divisi, tidak terjalin komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja. Hal tersebut membuat komunikasi dan kerja sama sesama karyawan kurang berjalan dengan baik dan beberapa karyawan merasa tidak begitu nyaman dalam berkerja dikarenakan hal tersebut.

Produktivitas tidak hanya tergantung oleh kemampuan tenaga kerja atau karyawan tapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja seperti teknologi, bahan baku, pengetahuan, riset, manajemen dan peralatan produksi yang dipergunakan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan karyawan perusahaan akan dapat meningkatkan gairah . Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dan tidak memuaskan akan dapat mengurangi gairah kerja dan menurunkan tingkat produktivitas kerja para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi Produktivitas Karyawan adalah Kompensasi Finansial. Pemberian kompensasi yang baik dan telah sesuai dengan ketentuan dapat memberikan dampak yang positif, karena dengan diberikannya kompensasi dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, sehingga dapat

menimbulkan kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan, seperti memberikan pelayanan yang baik, inovatif dan sebagainya. Menurut Saputra (2018) bahwa kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi. Kompensasi Finansial merupakan kompensasi yang dibayarkan langsung dan tidak langsung kepada karyawan. Yuriza (2018) menyebutkan bahwa pemberian kompensasi yang efektif mampu membantu perusahaan untuk dapat mempertahankan karyawannya serta memiliki karyawan yang berkualitas dan kompeten.

Informasi yang diberikan oleh karyawan Departement Distribusi Pakan Sapi Potong PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur terkait bagaimana kompensasi finansial yang sudah diberikan perusahaan, karyawan menjelaskan bahwa kompensasi finansial yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan dikarenakan perusahaan tidak menyediakan BPJS ketenaga kerjaan dan kesehatan bagi para karyawannya dan terjadi persamaan dalam pembagian gaji/upah antara karyawan baru dan karyawan lama, dan juga sering terjadinya keterlambatan yang cukup jauh dari tanggal yang telah ditentukan dalam pembayaran uang lembur dan insentif yang dijanjikan. Hal tersebut membuat banyak karyawan merasa perusahaan tidak memikirkan kesejahteraan karyawannya yang khususnya dirasakan oleh karyawan yang lebih lama bekerja di Departement Distribusi Pakan Sapi Potong PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung tersebut.

Tabel 1.3
Gaji karyawan Berdasarkan Masa Kerja Departement Distribusi
Pakan Sapi Potong PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Tahun
2020

Lama Kerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Gaji yang diterima (Per Bulan)
0 – 2 Tahun	32	2.400.000
3 – 4 Tahun	12	2.400.000
5 – 6 Tahun	4	2.400.000
Lebih dari 7 Tahun	2	2.400.000

Tabel 1.3 Menyatakan bahwa gaji yang diterima karyawan pada Departement Distribusi Pakan Sapi Potong PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung sama yaitu 2.400.000, hal tersebut membuat karyawan yang masa kerja lama merasa tidak diperhatikan gajinya. salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Dengan diberikannya kompensasi yang seimbang maka hal tersebut dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih aktif dan tingkat produktivitas karyawan pun akan meningkat. Pemberian kompensasi memiliki sasaran untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Latar belakang diatas, memunculkan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEPARTEMENT DISTRIBUSI PAKAN SAPI POTONG PADA PT. AUSTASIA STOCKFEED JABUNG LAMPUNG TIMUR”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian maka pokok permasalahan yang diangkat yaitu :

1. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departement Penggemukan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung?
2. Apakah Kompensasi Finansial Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departement Penggemukan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departement Penggemukan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini yaitu pada Karyawan Departement Distribusi Pakan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur yang berjumlah 50 Karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung, yang beralamatkan Jalan Batin Mangunang, Negara Batin, Jabung, Lampung Timur.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di Jalan Batin Mangunang, Negara Batin, Jabung, Lampung Timur.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan November 2020 sampai dengan Februari 2021.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Finansial dan Produktivitas Kerja Karyawan Departement Distribusi Pakan Sapi PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengukur besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departement Distribusi Pakan Sapi PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur.
2. Untuk mengukur besarnya Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departement Distribusi Pakan Sapi PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur.
3. Untuk mengukur besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departement Distribusi Pakan Sapi PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Bagi akademisi dan pembaca, memberikan pengetahuan tentang masalah Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial di perusahaan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan

membahas tentang masalah Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial.

2. Bagi perusahaan, Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan
3. Bagi peneliti dan penelitian selanjutnya, dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan dan pengalaman mengenai Produktivitaskerja karyawan, serta menjadi bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab dua ini berisi Landasan Teori yang menjelaskan tentang teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisis hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi penutup yang berisis kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan refrensi dalam penelitian skripsi

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau mempelajari atau memperjelas atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data-data tersebut dapat berbentuk gambar, tabel formulir, ataupun flowchart.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Handayani (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Ultia (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan

Wahyuningsih (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ultia (2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. 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.

2.1.3 Pengertian 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.

Novia (2019) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah sebuah lingkungan yang menggambarkan bagaimana hubungan atau komunikasi yang terjadi di dalam sebuah perusahaan baik itu sesama karyawan atau karyawan dengan atasannya.

Pamungkas (2017) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. 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.

2.1.4 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.

2.2 Kompensasi Finansial

2.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Saputra (2018) bahwa kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi. Kompensasi Finansial merupakan kompensasi yang dibayarkan langsung dan tidak langsung kepada karyawan.

Dhananjaya (2019) kompensasi finansial adalah segala sesuatu yang diterima pegawai dalam bentuk uang (finansial) sebagai balas jasa atau kontribusi terhadap perusahaan atau organisasi. Pada faktor kompensasi finansial ditemukan adanya keluhan salah satu pegawai yang menyatakan bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, dan kecemburuan sosial antara karyawan (guide

diving) dengan karyawan (receptionist), dimana kedua jenis pekerjaan tersebut memiliki tingkat bonus yang berbeda.

Natsir (2018) kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Kedua, adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat dikatakan kompensasi finansial adalah pembayaran oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Kompensasi Finansial

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi Finansial Menurut Natsir (2018) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja Kompensasi rekatif kecil jika pencari kerja lebih banyak dari lowongan pekerjaan yang ada
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan Tingkat kompensasi semakin baik apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk memberikan kompensasi semakin baik.
3. Serikat buruh Tingkat kompensasi yang besar di pengaruhi oleh serikat buruh yang kuat dan berpengaruh.
4. Produktivitas kerja karyawan Produktivitas kerja karyawan baik maka jumlah kompensasi akan semakin besar.
5. Pemerintah dan undang-undang keppres Keppres menetapkan batas upah atau balas jasa minimum sesuai dengan pemerintah dengan undang-undang. Pemerintah mempunyai kewajiban melindungi rakyat dalam menetapkan besar kecilnya kompensasi.

6. Biaya hidup Apabila biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka kompensasi semakin besar.
7. Posisi jabatan karyawan Semakin tinggi kedudukan jabatan dan tanggung jawab yang lebih besar maka akan mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja Tingkat pendidikan tinggi dan pengalaman kerja lama akan memperoleh gaji atau kompensasi yang lebih besar.
9. Kondisi perekonomian nasional Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka kompensasi akan semakin besar.
10. Jenis dan sifat pekerjaan Jika Jenis pekerjaan dan sifat pekerjaan sulit dan mempunyai resiko yang besar maka kompensasi semakin besar.

2.2.3 Indikator Kompensasi Finansial

Saputra (2018) adapun indikator Kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian Gaji Dengan Kebutuhan Hidup.
Gaji merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerjapekerja produksi dalam pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Kesesuaian insentif dengan harapan
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan organisasi.
3. Kesesuaian tunjangan dengan harapan.
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

2.3 Produktivitas Kerja

Pengertian Produktivitas Kerja

Purnami (2019) menyebutkan Produktivitas kerja adalah faktor penting di dalam perusahaan untuk membangun organisasi yang memiliki daya saing, mencapai tujuan perusahaan, memiliki kinerja yang baik serta memenuhi proporsi dalam memangku kepentingan organisasi. Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja.

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 suatu 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.

Wahyuningsih (2018) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran (output) dan masukan (input). Sering dibatasi dengan tenaga kerja, dan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai.

Salom (2018) Produktivitas adalah ukuran keberhasilan kerja individu, tim dan organisasi yang mana kesatuan nilai-nilai output dan input sangat diperlukan selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Faktor - faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja Menurut Salom (2018) produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Kemampuan dan ketangkasan karyawan
2. Managerial skill atau kemampuan pimpinan perusahaan.

3. Lingkungan kerja yang baik.
4. Lingkungan masyarakat yang baik.
5. Upah kerja.
6. Motivasi pekerja untuk meraih prestasi kerja.
7. Disiplin kerja karyawan.
8. Kondisi politik atau keamanan, dan ketertiban negara.
9. Kesatuan dan persatuan antara kelompok pekerja.
10. Kebudayaan suatu negara.
11. Pendidikan dan pengalaman kerja.
12. Kesehatan dan keselamatan pekerja karyawan.
13. Fasilitas kerja.

Indikator – Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Purnami (2019) mengatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat diresakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut.
3. Semangat kerja
Ini merupakan upaya lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

2. Penelitian Terdahulu

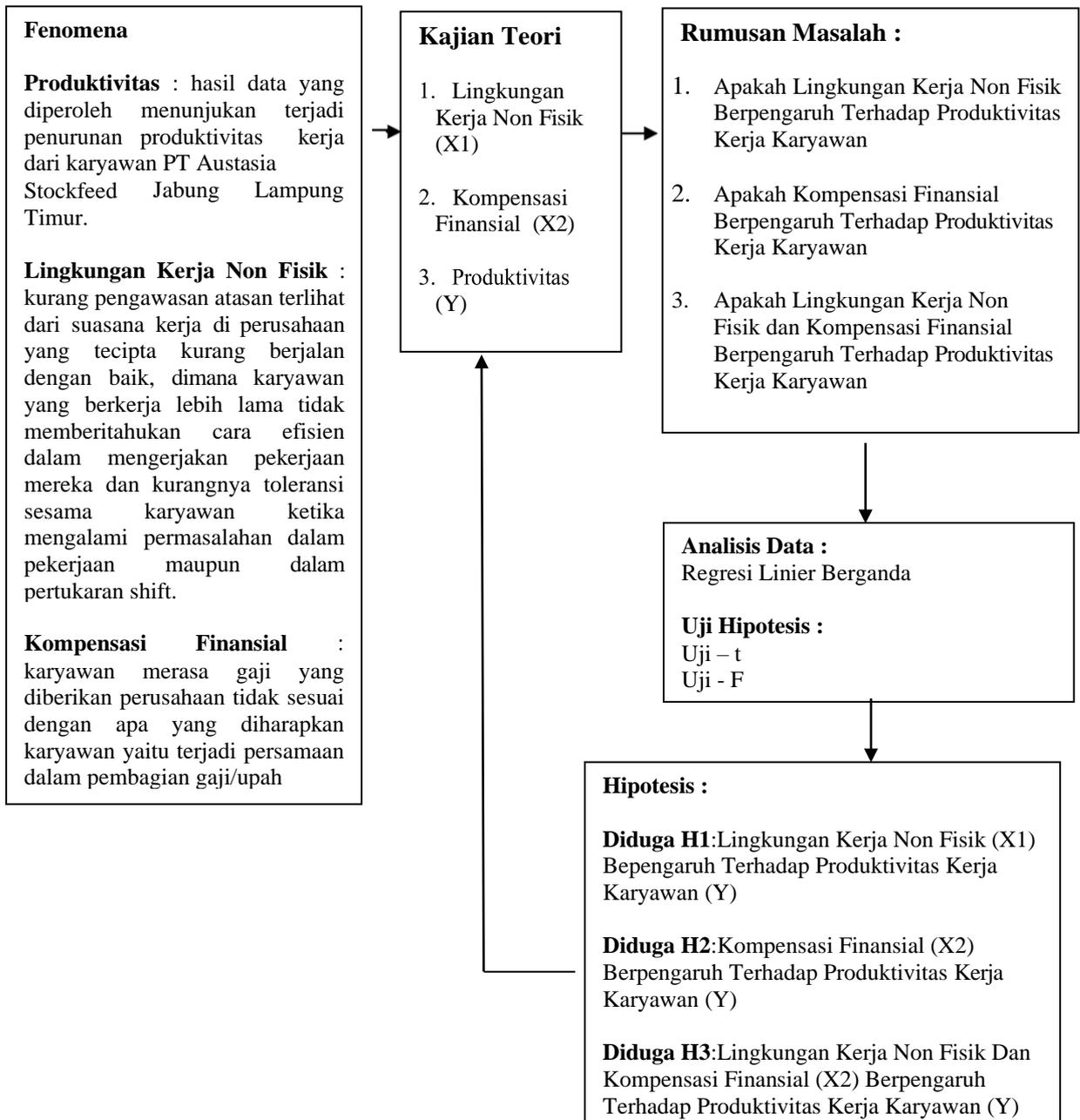
Berikut adalah penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh penulis dalam melakukan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yuriza (2018)	Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan	Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
2.	Sunarsi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan	Hasil uji penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja non fisik dan turn over intention berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
3.	Permatasari (2017)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sumber Citra Persada Kabuh	Kompensasi Finansial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sumber Citra Persada Kabuh
4.	Nyawa Michael Mangale (2017)	<i>The Effects Of Compensation On Employee Productivity A Case Study Of Kenya Literature Bureau, South C Nairobi</i> (Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Kasus Biro Sastra Kenya, South C Nairobi)	<i>Was A Significant Positive Effect From The Compensation Variable To The Productivity</i> (Pengaruh Positif Yang Signifikan Dari Variabel Kompensasi Terhadap Produktivitas)
5.	Yamoah (2016)	<i>Relationship between Compensation and Employee Productivity</i> (Hubungan Kompensasi dan Produktivitas Karyawan)	<i>Compensation Affects from Productivity.</i> (Kompensasi Dipengaruhi dari Produktivitas)

Sumber data Diolah (2021)

3. Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik(X1) ProduktivitasKerja Karyawan(Y)

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.

Adanya hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan ProduktivitasKerja, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2019) menunjukkan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh Positif dan signifikan terhadap ProduktivitasKerja.

Semakin nyaman komunikasi dan sikap toleransi dalam hal ini Lingkungan Kerja Non Fisik yang diterapkan perusahaan sudah berjalan dengan baik, maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut. Uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Lingkungan Kerja Non Fisik(X1) diduga berpengaruh positif ProduktivitasKerja Karyawan (Y)

Pengaruh Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Menurut Saputra (2018) bahwa kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan.

Adanya hubungan positif kompensasi finansial terhadap Produktivitas, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2017) menemukan adanya hubungan negatif kompensasi finansial terhadap Produktivitas.

Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi finansial yang tinggi pada setiap karyawan akan meningkatkan produktivitasnya dan kompensasi yang adil akan meningkat pula semangat kerjanya. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan yang dilakukan mendapatkan upah yang sesuai dengan harapan mereka dan begitupun sebaliknya. Uraian dan temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 :Kompensasi finansial (X2) diduga berpengaruh Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

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 Saputra (2018) bahwa kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan.

Adanya hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Produktivitas Kerja, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2019) menunjukkan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dan Adanya hubungan positif kompensasi finansial terhadap Produktivitas, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2017) menemukan adanya hubungan negatif kompensasi finansial terhadap Produktivitas. uraian dan temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3 :Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi finansial (X2) diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

menurut Anwar Sanusi (2017) Jenis penelitian kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam hal ini penelitian menggunakan metode asosiatif. Anwar Sanusi (2017) metode asosiatif yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara lebih dari satu variabel independen (variabel bebas) yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Kompensasi Finansial (X2) dengan variabel dependen (variabel terikat) yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer. Menurut Anwar Sanusi (2017) Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Dalam hal ini data diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu Pegawai dan hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk variabel. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawab ankuesioner yang dibagikan kepada karyawan Departement Penggemukan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur.

Metode Pengumpulan Data

Studi Lapangan (*field reasearch*)

Suliyanto (2018) 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 Departement Penggemukan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timuryaitu :

Kuesioner

Suliyanto (2018) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden atau yaitu karyawan Departement Penggemukan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah skala Likert. Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu.

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

SS	Sangat 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, (2021)

Populasi Dan Sempel

Populasi

Suliyanto (2018) 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 PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timuryang berjumlah 148 orang.

Sampel

Suliyanto (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik Purposive sampling, dimana Purposive sampling adalah salah satu jenis teknik pengambilan sampel yang biasa digunakan dalam penelitian ilmiah. Sehingga semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel untuk diteliti yaitu seluruh Karyawan Departement Distribusi Pakan Sapi Potong PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur yang berjumlah yang berjumlah 50 karyawan.

Variabel Penelitian

Variabel Penelitian Independen

Suliyanto (2018) Variabel (X) atau 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 (X) adalah Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Kompensasi Finansial (X2).

Variabel Penelitian Dependen

Anwar Sanusi (2017) 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 (Y) adalah Produktivitas Kerja.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	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.	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.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur tugas 2. Tanggung Jawab Kerja 3. Perhatian dan dukungan pemimpin 4. Kerja sama antar kelompok 5. Kelancaran komunikasi 	Interval
Kompensasi Finansial (X2)	Saputra (2018) bahwa kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan.	Kompensasi Finansial merupakan kompensasi yang dibayarkan langsung dan tidak langsung kepada karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian Gaji Dengan Kebutuhan Hidup. 2. Kesesuaian insentif dengan harapan 3. Kesesuaian tunjangan dengan harapan 	Interval
Produktivitas (Y)	Permatasari (2017) menyebutkan Produktivitas kerja adalah faktor penting di dalam perusahaan untuk membangun organisasi yang memiliki daya saing, mencapai tujuan perusahaan, memiliki kinerja yang baik serta memenuhi proporsi dalam memangku kepentingan organisasi.	Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari kemarin harus lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil kerja yang dicapai esok hari harus lebih baik dari yang diperoleh hari ini.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 	Interval

Sumber : Data Diolah, 2021

Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik, (X2) Kompensasi Finansial, dan variabel (Y) yaitu Produktivitas. Uji persyaratan instrumen penelitian digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Menurut Anwar Sanusi (2017) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Meteran yang valid dapat digunakan untuk mengukur panjang dengan teliti, karena meteran memang alat untuk mengukur panjang. Meteran tersebut menjadi tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat.

Dalam uji ini sampel yang dipakai karyawan. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *Product Moment Pearsons*.

Kriteria pengujian :

1. Jika $\text{sig (2-tailed)} < \alpha (0,05)$, maka kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika $\text{sig (2-tailed)} > \alpha (0,05)$, maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Menurut Anwar Sanusi (2017) instrumen 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 prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikaitkan

reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistical Program and Service Solution).

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 3.3
Interpretasi Nilai r

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

Sumber : Suliyanto (2018)

Uji Persyaratan Analisis Data

Uji Linieritas

Rambat Lupioadi (2015) Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

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.

Uji Multikolinieritas

Rambat Lupioadi (2015) Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar

variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. 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 ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai VIF ≤ 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

Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah proses pengelompokan berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Regresi Linier Berganda

Anwar Sanusi (2017) regresi linear berganda merupakan perluasan dari regresi linear sederhana yaitu menambahkan jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Lingkungan kerja Non Fisik (X1), Kompensasi Finansial (X2), dan Produktivitas (Y) 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
X1	=	Lingkungan kerja Non Fisik
X2	=	Kompensasi Finansial
a	=	Konstanta
et	=	Error Term
b1, b2	=	Koefisien Regresi

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji-T)

Rambat Lupioadi (2015) Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau melihat kolom signifikansi pada masing masing t hitung.

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

Ho = Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departement Penggemukan (Y) PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur.

Ha = Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departement Penggemukan (Y) PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur.

Kriteriapengujian dilakukandengan :

- Jikanilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
- Jikanilai sig > 0,05 maka Ho diterima

2. Kompensasi Finansial (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

H_0 = Kompensasi Finansial (X2)

tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departement Penggemukan (Y) PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur.

H_a = Kompensasi Finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departement Penggemukan (Y) PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima

Uji F (Secara Simultan)

Uji F yakni untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independen*) secara serempak terhadap variabel terikat (*dependen*).

H3 : Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

H_0 = Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departement Penggemukan (Y) PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur.

H_a = Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departement Penggemukan (Y) PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 diterima
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 ditolak
3. Kesimpulan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

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 :

Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan Departement Penggemukan Bagian Distribusi Pakan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur. jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	50	100%
Perempuan	-	0%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa Responden Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan Departement Penggemukan Bagian Distribusi Pakan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur seluruhnya berjenis kelamin laki laki sebanyak 50 orang atau sebesar 100%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan Departement Penggemukan Bagian Distribusi Pakan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	36	72%
31 Tahun – 40 Tahun	10	20%
41 Tahun – 50 Tahun	4	8%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa Responden Umur dapat dilihat bahwa Karyawan Departement Penggemukan Bagian Distribusi Pakan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur yang paling banyak berusia 20 –30 Tahun sebanyak 36 orang atau sebesar 72%.

3. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan Departement Penggemukan Bagian Distribusi Pakan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur adalah sebagai berikut

Tabel 4.4
Responden Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	32	64%
3 – 4 Tahun	12	24%
5 – 6 Tahun	4	8%
> 7 Tahun	2	4%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa Responden masa kerja dapat dilihat Karyawan Departement Penggemukan Bagian Distribusi Pakan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur masa kerja yang paling banyak 0 – 2 Tahun sebanyak 32 orang atau sebesar 64%.

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)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Struktur Tugas										
	Tugas yang diberikan sudah sesuai dengan SOP yang ditetapkan.	2	4%	21	42%	18	36%	3	6%	6	12%
2	Perusahaan tidak membedakan pembagian tugas antar karyawan satu dengan lainnya.	3	6%	28	56%	11	22%	8	16%	0	0%
3	Tanggung Jawab Kerja										
	Hubungan yang baik dengan pimpinan dapat meningkatkan tanggung jawab terhadap perusahaan.	21	42%	23	46%	2	4%	4	8%	0	0%
4	Selalu bertanggung jawab dan tepat waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	24	48%	23	46%	3	9%	0	0%	0	0%
5	Perhatian Dan Dukungan										
	Dukungan dan perhatian pimpinan tentang pekerjaan dapat memperlancar aktifitas kerja.	12	24%	32	64%	5	10%	1	2%	0	0%
6	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik.	7	14%	22	44%	12	24%	9	18%	0	0%
7	Kerjasama Antar Kelompok Sesama karyawan tertanam sikap saling tolong menolong di dalam maupun di luar pekerjaan..	2	4%	12	24%	28	56%	8	16%	0	0%
8	Sistem pemberian fasilitas kerja perusahaan memudahkan saya dalam bekerja.	12	24%	32	64%	4	8%	2	4%	0	0%
9	Kelancaran Komunikasi Komunikasi dan toleransi sesama karyawan berjalan dengan baik.	7	14%	21	42%	12	24%	8	16%	2	4%
10	Merasa aman dari bentuk intimidasi dan senioritas dari karyawan lain.	2	4%	10	20%	30	60%	6	12%	2	4%

Sumber, Data diolah, 2021

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa jawaban responden diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 dengan jumlah responden sebanyak

24 responden yaitu Selalu bertanggung jawab dan tepat waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pernyataan yang terkecil pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 dan 7 dan 10 dengan jumlah

responden sebanyak 2 responden yaitu Tugas yang diberikan sudah sesuai dengan SOP yang ditetapkan, Sesama karyawan tertanam sikap saling tolong menolong di dalam maupun di luar pekerjaan, dan Merasa aman dari bentuk intimidasi dan senioritas dari karyawan lain.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Kompensasi Finansial (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kesesuaian Gaji Dengan Kebutuhan Hidup										
	Perusahaan selalu memberikan gaji tepat waktu	18	36%	20	40%	10	20%	2	4%	0	0%
2	Gaji yang sesuai membuat karyawan lebih semangat dalam berkerja.	24	48%	23	46%	3	9%	0	0%	0	0%
3	Kesesuaian insentif dengan harapan										
	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan.	16	36%	22	44%	8	16%	4	8%	0	0%
4	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kebijakan kontrak yang telah disepakati kedua belah pihak.	10	20%	33	66%	5	10%	2	4%	0	0%
5	Kesesuaian tunjangan dengan harapan										
	Perusahaan memberikan fasilitas tunjangan hari raya kepada karyawan.	15	30%	29	58%	4	8%	2	4%	0	0%
6	Tersedianya tunjangan kesehatan seperti BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan.	7	14%	22	44%	12	24%	9	18%	0	0%

Sumber, Data diolah, 2021

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 2 dengan jumlah responden sebanyak

24 responden yaitu Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. dan yang terkecil pada pernyataan 6 dengan jumlah 7 responden yaitu Tersedianya tunjangan kesehatan seperti BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kemampuan										
	Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	24	48%	23	46%	3	9%	0	0%	0	0%
2	Menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan pekerjaan saya	24	48%	20	40%	6	12%	0	0%	0	0%
3	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai										
	Mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.	16	36%	22	44%	8	16%	4	8%	0	0%
4	Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	10	20%	33	66%	5	10%	2	4%	0	0%
5	Semangat Kerja										
	Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	12	24%	32	64%	4	8%	2	4%	0	0%
6	Merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	7	14%	21	42%	12	24%	8	16%	2	4%

Sumber, Data diolah, 2021

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 dan 2 sebanyak 24 responden yaitu Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan Dan Menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan pekerjaan saya. Yang terkecil pada pernyataan 6 dengan jumlah 7 Responden yaitu Merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.

Hasil Uji Persyaratan Instrumen

Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data yang dijelaskan pada seluruh 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, 2021

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

Sumber : Data Diolah, 2021

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	0,000	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

Sumber : Data Diolah, 2021

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

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)	0,854	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kompensasi Finansial (X2)	0,768	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Produktivitas (Y)	0,768		Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,854 untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,768 untuk variabel kompensasi finansial (X2) dengan tingkat tinggi. dan 0,768 untuk variabel Produktivitas (Y) dengan tingkat tinggi.

Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Lingkungan kerja Non Fisik (X1)	0,541	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kompensasi Finansial (X2)	0,132	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas (Y)	0,204	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Lingkungan kerja Non Fisik (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,541 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk kompensasi finansial (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh

data $0,132 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Produktivitas (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,204 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

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 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Lingkungan kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas	0,792	0,05	Sig > alpha	Linear
Kompensasi finansial Terhadap Produktivitas	0,078	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2021

- 1. Lingkungan kerja Non Fisik (X1) Terhadap Produktivitas (Y)**
Tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,792 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.
- 2. Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Produktivitas (Y)**
Tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,078 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

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 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Lingkungan kerja Non Fisik	5,891	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Kompensasi Finansial	5,891	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Lingkungan kerja Non Fisik (X_1) = 5,891 dan nilai VIF variabel Kompensasi Finansial (X_2) = 5,891. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Analisis Data

Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	1,877	0,105
Lingkungan kerja Non fisik	0,218	0,003
Kompensasi Finansial	0,626	0,000

Tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,877 + 0,218 X1 + 0,626 X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,877 yang berarti bahwa tanpa adanya Lingkungan kerja Non fisik (X1) dan kompensasi finansial (X2), maka besarnya Produktivitas (Y) adalah 1,877 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 menurun sebesar 0,626 satu satuan.

Tabel 4.16
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R Squares (koefisien determinasi)	Persentase
Lingkungan kerja Non fisik Terhadap Produktivitas	0,833	83,3%
Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas	0,874	87,4%
Lingkungan kerja Non fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas	0,896	89,6%

Sumber : Data Diolah, (2021)

Lingkungan kerja Non fisik Terhadap Produktivitas

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,833 artinya Lingkungan kerja Non fisik dapat menjelaskan Produktivitas sebesar 83,3% dan sisanya 16,7% 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 0,913 berada pada rentan 0,8000 – 0,10000.

Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,874 artinya kompensasi finansial dapat menjelaskan Produktivitas sebesar 87,4% dan sisanya 12,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara kompensasi finansial terhadap Produktivitas memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,935 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

Lingkungan kerja Non fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,896 artinya Lingkungan kerja Non fisik dan Kompensasi Finansial dapat menjelaskan Produktivitas sebesar 89,6% dan sisanya 10,4% 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 0,947 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

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 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan kerja Non fisik Terhadap Produktivitas	0,003	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kompensasi finansial Terhadap Produktivitas	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2021

1. Pengaruh Lingkungan kerja Non fisik (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Ho: Lingkungan kerja Non fisik tidak berpengaruh terhadap Produktivitas

H₁: Lingkungan kerja Non fisik berpengaruh terhadap Produktivitas

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (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 4.17 didapat perhitungan pada Lingkungan kerja Non fisik (X1) diperoleh nilai sig (0,003) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja Non fisik (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y).

2. Pengaruh Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Ho: Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas

H₁:Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (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 4.17 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 (Y).

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

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

Tabel 4.18

Hasil Uji Parsial (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan kerja Non fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2021

Pengaruh Lingkungan kerja Non fisik dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas

Ho: Lingkungan kerja Non fisik & Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas

Ha: Lingkungan kerja Non fisik & Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas

Kriteria pengujian :

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

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Tabel 4.18 didapat perhitungan pada Lingkungan kerja Non fisik dan kompensasi finansial diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pada Lingkungan kerja Non fisik dan Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas.

Pembahasan

hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan Departement Penggemukan Bagian Distribusi Pakan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terakhir SMA dan masa kerja 0 – 2 Tahun.

Lingkungan kerja Non Fisik (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

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.

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.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Sunarsi (2019) menunjukan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas. Hal ini menunjukan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan meningkatnya Produktivitas.

Pembahasan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Kompensasi Finansial menjadi motivasi terbesar karyawan dalam berkerja. Baik buruknya akan mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, baik dalam keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan.

Menurut Menurut Dhananjaya (2019) Kompensasi finansial merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada perusahaan dan bukan perusahaan lainnya, dan kompensasi finansial merupakan hak karyawan dan kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Maka Kompensasi Finansial berdampak kepada menurunnya Produktivitas karyawan.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Yuriza (2018) menunjukan bahwa Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas.

Pembahasan Lingkungan kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

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 Menurut Dhananjaya (2019) Kompensasi finansial merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada perusahaan dan bukan perusahaan lainnya, dan kompensasi finansial merupakan hak karyawan dan kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Maka Kompensasi Finansial berdampak kepada menurunnya Produktivitas karyawan.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Sunarsi (2019) menunjukan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Yuriza (2018)

menunjukkan bahwa Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan Departement Penggemukan Bagian Distribusi Pakan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Karyawan Departement Penggemukan Bagian Distribusi Pakan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur sebesar 83,3% dan sisanya 16,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Kompensasi Finansial berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Karyawan Departement Penggemukan Bagian Distribusi Pakan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur sebesar 87,4% dan sisanya 12,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Karyawan Departement Penggemukan Bagian Distribusi Pakan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur sebesar 89,6% dan sisanya 10,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Bagi Perusahaan Departement Penggemukan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran baik kepada PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur maupun bagi peneliti selanjutnya. Saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Non Fisik

Merekomendasikan kepada pimpinan perusahaan Departement Penggemukan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian tugas harus sudah sesuai dengan SOP yang ditetapkan, menanamkan sifat peduli terhadap sesama karyawan dan menanamkan sikap saling tolong menolong di dalam maupun di luar pekerjaan, dan lebih memperhatikan karyawan baru agar merasa aman dari bentuk intimidasi dan senioritas dari karyawan lain.

2. Kompensasi Finansial

Merekomendasikan kepada pihak Karyawan Departement Penggemukan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur khususnya Atasan agar Perusahaan tidak membayarkan gaji dengan terlambat dan pembayaran gaji diberikan tepat waktu dan memberikan tunjangan kesehatan seperti BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan untuk seluruh karyawan secara merata.

3. Produktivitas

Merekomendasikan kepada pihak Karyawan Departement Penggemukan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur untuk memperhatikan membuat karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan dan ditanggung jawabkan kepada karyawan.

Bagi Penelitian Selanjutnya

Dalam penelitian ini menggunakan variabel Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur. Untuk pengembangan mendatang masih memungkinkan untuk mengukur Produktivitas menambahkan variabel lain seperti Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan.

Daftar Pustaka

- Dhananjaya, I. B. G. W., & Dewi, I. G. A. M. 2019. Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 8(3), 1346-1373.
- Fitrianti, D. N. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 204-216.
- Handayani, W. N., & Hati, S. W. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi Pada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC BATAM. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 21(1), 08-29.
- Lupiyoadi, Rambat Dan Ikhsan, Ridho Bramulya. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangale, N. M. 2017. *The Effects Of Compensation On Employee Productivity A Case Study Of Kenya Literature Bureau, South C Nairobi* (Doctoral Dissertation, Mua).
- Natsir, U. D. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv Mote Water Filterindodi Kota Makassar. *Economix*, 6(2).
- Novia, K. S. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Ganda Mekar Kota Bandung.
- Pamungkas, D. T., & Ngatno, N. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Penjualan PT.

Mitrabuana Citra Abadi–Ford Mitra Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 220-228.

Permatasari, S. K. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Sumber Citra Persada Kabuh. (*Doctoral Dissertation, Stie Pgri Dewantara*).

Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. 2019. Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5611-5631.

Saleh, A. R., & Utomo, H. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21).

Salom, A. 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Sanusi, Anwar. 2017. Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Salemba Empat.

Saputra, A. 2018. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Sumut Cabang Syariah Medan.

Suliyanto. 2018. Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi. *ED.I Yogyakarta: Andi*

Sunarsi, D., & Kusjono, G. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3).

Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta*

Ultia, L. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bangko Barat Kabupaten Merangin. *Ekopendia*, 3(2), 1-9.

- Wahyuningsih, S. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Dharmawangsa*, (57).\
- Yamoah, E. E. 2016. Relationship between compensation and employee productivity. *Singaporean Journal of Business, Economics and Management Studies*, 51(1115), 1-5.
- Yuriza, X. W. Y. W., Indrawat, H. I., & Trisnawati, F. T. 2018. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan (*Doctoral dissertation, Riau University*).

Lampiran I

Bandar Lampung, 19 Januari 2020

Hal : Permohonan Bantuan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth :

Bapak/ Ibu

Di Tempat

Dengan ini saya :

Nama : Desti Anggi Putri

NPM : 1712110347

Jurusan : S1 Manajemen

Dosen Pembimbing : Dr. Lukmanul Hakim

E-mail : dstinggi@gmail.com

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada Karyawan Departement Penggemukan Sapi Pada PT. Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana IIB Darmajaya. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Tentang **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEPARTEMENT DISTRIBUSI PAKAN SAPI POTONG PADA PT. AUSTASIA STOCKFEED JABUNG LAMPUNG TIMUR”**.

Sehubungan dengan maksud di atas, saya mengharapkan bantuan saudara untuk bersedia mengisi instrumen penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan saya menjamin kerahasiaan dari jawaban saudara.

Bantuan dan partisipasi saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Untuk itu semuanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Desti Anggi Putri
NPM. 1712110347

KUESIONER

Pertanyaan di bawah ini dalam rangka penelitian skripsi dengan judul :

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN DISTRIBUSI PAKAN SAPI POTONG PADA PT. AUSTASIA STOCKFEED JABUNG LAMPUNG TIMUR”.

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan / pernyataan harus dijawab semua

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No. Res :

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden : (boleh/tidak diisi)
2. Umur : 20 – 30 tahun 41 – 50 tahun
 31 – 40 tahun > 50 tahun
3. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : SMA
 Diploma
 S1
5. Masa Kerja : 0 – 2 tahun 5 – 6 tahun
 3 – 4 tahun > 7 tahun

DAFTAR PERNYATAAN

Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Struktur Tugas						
1.	Tugas yang diberikan sudah sesuai dengan SOP yang ditetapkan.					
2.	Perusahaan tidak membedakan pembagian tugas antar karyawan satu dengan lainnya.					
Tanggung Jawab Kerja						
3.	Hubungan yang baik dengan pimpinan dapat meningkatkan tanggung jawab terhadap perusahaan.					
4.	Selalu bertanggung jawab dan tepat waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan.					
Perhatian Dan Dukungan						
5.	Dukungan dan perhatian pimpinan tentang pekerjaan dapat memperlancar aktifitas kerja.					
6.	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik.					
Kerjasama Antar Kelompok						
7.	Sesama karyawan tertanam sikap saling tolong menolong di dalam maupun di luar pekerjaan.					
8.	Sistem pemberian fasilitas kerja perusahaan memudahkan saya dalam bekerja.					
Kelancaran Komunikasi						
9.	Komunikasi dan toleransi sesama karyawan berjalan dengan baik.					
10.	Merasa aman dari bentuk intimidasi dan senioritas dari karyawan lain.					

(data ini telah diujicobakan oleh Pamungkas (2017))

Kompensasi Finansial (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Kesesuaian Gaji Dengan Kebutuhan Hidup						
1.	Perusahaan selalu memberikan gaji tepat waktu					
2.	Gaji yang sesuai membuat karyawan lebih semangat dalam berkerja.					
Kesesuaian insentif dengan harapan						
3.	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan.					
4.	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kebijakan kontrak yang telah disepakati kedua belah pihak.					
Kesesuaian tunjangan dengan harapan						
5.	Perusahaan memberikan fasilitas tunjangan hari raya kepada karyawan.					
6.	Tersedianya tunjangan kesehatan seperti BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan.					

(data ini telah diujicobakan oleh Pamungkas (2017))

Produktivitas (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Kemampuan						
1.	Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
2.	Menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan pekerjaan saya.					
Meningkatkan Hasil Yang Dicapai						
3.	Mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.					
4.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
Semangat Kerja						
5.	Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
6.	Merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					

(data ini telah diujicobakan oleh (Wahyuningsih 2018)

Lampiran II

Hasil Jawaban Responden

Hasil jawaban Responden Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

LKNF1	LKNF2	LKNF3	LKNF4	LKNF5	LKNF6	LKNF7	LKNF8	LKNF9	LKNF10	TOTAL LKNF
4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46
4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	41
3	4	5	4	4	2	4	4	2	4	36
3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	35
5	4	4	4	4	5	2	4	5	3	40
1	4	4	4	4	5	2	4	5	2	35
1	4	4	4	4	2	3	4	2	3	31
1	2	2	4	4	4	2	4	4	2	29
1	2	2	4	4	4	2	4	4	2	29
3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	35
3	2	4	4	3	2	3	3	2	3	29
2	2	3	4	2	2	2	2	1	1	21
3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	36
3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33
4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	41
4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	40
3	3	5	5	5	2	3	5	2	3	36
4	4	5	5	4	3	3	4	3	3	38
4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	41
3	3	4	5	4	5	3	4	5	3	39
4	3	5	5	5	4	3	5	4	3	41
4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	39
4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	37
4	3	5	5	5	3	4	5	3	4	41
4	4	5	5	5	3	4	5	3	4	42
2	3	4	5	4	4	3	4	4	3	36
3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33
4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	41
1	2	2	4	4	4	2	4	4	2	29
3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	35
3	2	4	4	3	2	3	3	2	3	29
2	2	3	4	3	2	2	2	1	1	22
3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	36

3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33
4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	41
4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	40
3	3	5	5	5	2	3	5	2	3	36
4	4	5	5	4	3	3	4	3	3	38
4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46
4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	41
3	4	5	4	4	2	4	4	2	4	36
3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	35
5	4	4	4	4	5	2	4	5	2	39
3	4	4	4	4	5	3	4	5	3	39
1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	34
3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	33
160	176	211	221	205	177	158	204	173	154	1839

Hasil jawaban Responden Kompensasi Finansial (X2)

KF1	KF2	KF3	KF4	KF5	KF6	TOTAL KF
4	5	5	4	5	5	28
4	5	4	5	4	4	26
4	4	4	4	4	2	22
3	4	4	4	4	3	22
2	4	4	4	2	5	21
1	4	4	4	4	5	22
3	4	3	4	3	2	19
2	4	2	4	4	4	20
2	4	2	4	4	4	20
3	4	4	4	4	3	22
2	4	3	3	4	2	18
2	4	3	2	3	2	16
3	4	3	3	4	4	21
3	3	4	4	4	3	21
4	5	5	4	5	4	27
4	5	5	4	5	4	27
4	5	5	5	5	4	28
4	5	5	4	5	4	27
3	5	4	5	4	2	23
3	5	5	4	4	3	24
3	5	5	5	5	4	27
3	5	4	4	5	5	26
3	5	4	5	5	4	26
4	4	5	4	5	4	26
3	5	4	4	4	3	23
3	5	4	5	4	3	24
4	5	4	5	4	3	25
4	5	5	4	4	4	26
3	3	4	4	4	3	21
4	5	5	3	5	4	26
2	4	2	4	4	4	20
3	4	4	4	4	3	22
2	4	3	3	4	2	18
2	4	3	2	3	2	16
3	4	3	3	4	4	21
3	3	4	4	4	3	21
4	5	5	4	5	4	27
4	5	5	4	5	4	27

4	5	5	5	5	4	28
4	5	5	4	5	4	27
3	5	4	5	4	2	23
3	5	5	4	4	3	24
4	5	5	4	5	5	28
4	5	4	5	4	4	26
4	4	4	4	4	2	22
3	4	4	4	4	3	22
2	4	4	4	2	5	21
1	4	4	4	4	5	22
3	4	3	4	3	4	21
2	4	2	4	4	4	20
154	221	200	201	207	177	1160

Hasil jawaban Responden Produktivitas (Y)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL P
5	5	5	4	5	5	29
5	5	4	5	5	4	28
4	4	4	4	4	2	22
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	5	25
4	4	3	4	4	2	21
4	4	2	4	4	4	22
4	4	2	4	4	4	22
4	4	4	4	4	3	23
4	4	3	3	3	2	19
4	4	3	2	2	1	16
4	4	3	3	3	4	21
3	3	4	4	4	3	21
5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	4	4	4	27
5	5	4	5	5	2	26
5	5	5	4	4	3	26
5	5	5	5	5	4	29
5	5	4	4	4	5	27
5	5	4	5	5	4	28

4	4	5	4	4	4	25
5	5	4	4	4	3	25
5	5	4	5	5	3	27
5	5	4	5	5	3	27
5	5	5	4	4	4	27
3	3	4	4	4	3	21
5	5	5	3	4	4	26
4	4	2	4	4	4	22
4	4	4	4	4	3	23
4	4	3	3	3	2	19
4	4	3	2	2	1	16
4	4	3	3	3	4	21
3	3	4	4	4	3	21
5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	4	4	4	27
5	5	4	5	5	2	26
5	5	5	4	4	3	26
5	5	5	4	5	5	29
5	5	4	5	5	4	28
4	4	4	4	4	2	22
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	5	25
4	4	3	4	4	2	21
4	4	2	4	4	4	22
221	221	200	201	204	173	1220

Lampiran III

Hasil Uji Karakteristik Responden

UMUR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	36	72,0	72,0	72,0
31-40 Tahun	10	20,0	20,0	92,0
41-50 Tahun	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki Laki	50	100,0	100,0	100,0

PEND TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	50	100,0	100,0	100,0

MASA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-2 Tahun	32	64,0	64,0	64,0
3-4 Tahun	12	24,0	24,0	88,0
5-6 Tahun	4	8,0	8,0	96,0
>7 Tahun	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lampiran IV

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

LKNF1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	6	12,0	12,0	12,0
2	3	6,0	6,0	18,0
Valid 3	18	36,0	36,0	54,0
4	21	42,0	42,0	96,0
5	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

LKNF2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	16,0	16,0	16,0
3	11	22,0	22,0	38,0
Valid 4	28	56,0	56,0	94,0
5	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

LKNF3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	8,0	8,0	8,0
3	2	4,0	4,0	12,0
Valid 4	23	46,0	46,0	58,0
5	21	42,0	42,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

LKNF4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	6,0	6,0	6,0
Valid 4	23	46,0	46,0	52,0
5	24	48,0	48,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

LKNF5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,0	2,0	2,0
3	5	10,0	10,0	12,0
Valid 4	32	64,0	64,0	76,0
5	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

LKNF6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	9	18,0	18,0	18,0
3	12	24,0	24,0	42,0
Valid 4	22	44,0	44,0	86,0
5	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

LKNF7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	16,0	16,0	16,0
3	28	56,0	56,0	72,0
Valid 4	12	24,0	24,0	96,0
5	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

LKNF8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4,0	4,0	4,0
3	4	8,0	8,0	12,0
Valid 4	32	64,0	64,0	76,0
5	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

LKNF9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4,0	4,0	4,0
2	8	16,0	16,0	20,0
3	12	24,0	24,0	44,0
Valid 4	21	42,0	42,0	86,0
5	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

LKNF10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4,0	4,0	4,0
2	6	12,0	12,0	16,0
Valid 3	30	60,0	60,0	76,0
4	10	20,0	20,0	96,0
5	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Kompensasi Finansial (X2)

KF1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4,0	4,0	4,0
2	10	20,0	20,0	24,0
Valid 3	20	40,0	40,0	64,0
4	18	36,0	36,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

KF2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	6,0	6,0	6,0
Valid 4	23	46,0	46,0	52,0
5	24	48,0	48,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

KF3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	8,0	8,0	8,0
3	8	16,0	16,0	24,0
Valid 4	22	44,0	44,0	68,0
5	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

KF4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4,0	4,0	4,0
3	5	10,0	10,0	14,0
Valid 4	33	66,0	66,0	80,0
5	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

KF5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4,0	4,0	4,0
3	4	8,0	8,0	12,0
Valid 4	29	58,0	58,0	70,0
5	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

KF6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	9	18,0	18,0	18,0
3	12	24,0	24,0	42,0
Valid 4	22	44,0	44,0	86,0
5	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Produktivitas (Y)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	6,0	6,0	6,0
Valid 4	23	46,0	46,0	52,0
Valid 5	24	48,0	48,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	12,0	6,0	6,0
Valid 4	20	40,0	46,0	52,0
Valid 5	24	46,0	48,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	8,0	8,0	8,0
Valid 3	8	16,0	16,0	24,0
Valid 4	22	44,0	44,0	68,0
Valid 5	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4,0	4,0	4,0
3	5	10,0	10,0	14,0
Valid 4	33	66,0	66,0	80,0
5	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4,0	4,0	4,0
3	4	8,0	8,0	12,0
Valid 4	32	64,0	64,0	76,0
5	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4,0	4,0	4,0
2	8	16,0	16,0	20,0
Valid 3	12	24,0	24,0	44,0
4	21	42,0	42,0	86,0
5	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lampiran V
Hasil Uji Validitas

Correlations

		LKNF	Total_LK									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NF
LKNF1	Pearson Correlation	1	,528**	,648**	,472**	,361*	,237	,326*	,369**	,339*	,464**	,730**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,010	,098	,021	,008	,016	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
LKNF2	Pearson Correlation	,528**	1	,684**	,403**	,391**	,306*	,291*	,417**	,324*	,451**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,004	,005	,031	,040	,003	,022	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
LKNF3	Pearson Correlation	,648**	,684**	1	,519**	,398**	-,023	,519**	,412**	,043	,679**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,004	,872	,000	,003	,764	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
LKNF4	Pearson Correlation	,472**	,403**	,519**	1	,513**	,234	,301*	,497**	,265	,347*	,648**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,000		,000	,101	,033	,000	,063	,014	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
LKNF5	Pearson Correlation	,361*	,391**	,398**	,513**	1	,275	,265	,980**	,350*	,377**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,010	,005	,004	,000		,053	,063	,000	,013	,007	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
LKNF6	Pearson Correlation	,237	,306*	-,023	,234	,275	1	,020	,303*	,947**	,102	,556**
	Sig. (2-tailed)	,098	,031	,872	,101	,053		,892	,032	,000	,479	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
LKNF7	Pearson Correlation	,326*	,291*	,519**	,301*	,265	,020	1	,293*	,035	,872**	,560**
	Sig. (2-tailed)	,021	,040	,000	,033	,063	,892		,039	,811	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
LKNF8	Pearson Correlation	,369**	,417**	,412**	,497**	,980**	,303*	,293*	1	,394**	,426**	,723**
	Sig. (2-tailed)	,008	,003	,003	,000	,000	,032	,039		,005	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
LKNF9	Pearson Correlation	,339*	,324*	,043	,265	,350*	,947**	,035	,394**	1	,197	,629**

LKNF10	Sig. (2-tailed)	,016	,022	,764	,063	,013	,000	,811	,005		,171	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,464**	,451**	,679**	,347*	,377**	,102	,872**	,426**	,197	1	,717**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,014	,007	,479	,000	,002	,171		,000
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,730**	,722**	,713**	,648**	,693**	,556**	,560**	,723**	,629**	,717**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		KF1	KF2	KF3	KF4	KF5	KF6	KOMPENSA SI FINANSIAL
KF1	Pearson Correlation	1	,523**	,662**	,346*	,572**	,021	,750**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,014	,000	,884	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KF2	Pearson Correlation	,523**	1	,556**	,420**	,509**	,234	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,000	,101	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KF3	Pearson Correlation	,662**	,556**	1	,330*	,527**	,237	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,019	,000	,097	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KF4	Pearson Correlation	,346*	,420**	,330*	1	,281*	,202	,593**
	Sig. (2-tailed)	,014	,002	,019		,048	,159	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KF5	Pearson Correlation	,572**	,509**	,527**	,281*	1	,242	,744**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,048		,091	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KF6	Pearson Correlation	,021	,234	,237	,202	,242	1	,504**
	Sig. (2-tailed)	,884	,101	,097	,159	,091		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KOMPENSASI FINANSIAL	Pearson Correlation	,750**	,749**	,811**	,593**	,744**	,504**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	PRODUKTIVITAS
P1	Pearson Correlation	1	1,000**	,556**	,420**	,497**	,265	,786**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,000	,063	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	1,000**	1	,556**	,420**	,497**	,265	,786**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,000	,063	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	,556**	,556**	1	,330*	,422**	,300*	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,019	,002	,034	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
P4	Pearson Correlation	,420**	,420**	,330*	1	,940**	,298*	,735**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,019		,000	,036	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
P5	Pearson Correlation	,497**	,497**	,422**	,940**	1	,394**	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000		,005	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
P6	Pearson Correlation	,265	,265	,300*	,298*	,394**	1	,635**
	Sig. (2-tailed)	,063	,063	,034	,036	,005		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
PRODUKTIVITAS	Pearson Correlation	,786**	,786**	,721**	,735**	,818**	,635**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran VI

Hasil Uji Reliabilitas

Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,854	10

Kompensasi Finansial (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,768	6

Produktivitas (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,768	6

Lampiran VII

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	KOMPENSASI FINANSIAL	PRODUKTIVIT AS
N		50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	36,78	23,20	24,40
	Std. Deviation	5,515	3,258	3,350
	Absolute	,113	,165	,151
Most Extreme Differences	Positive	,082	,144	,103
	Negative	-,113	-,165	-,151
Kolmogorov-Smirnov Z		,802	1,167	1,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,541	,132	,204

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran VIII

Hasil Uji Lineritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			477,869	15	31,858	15,01 7	,000
PRODUKTIVITAS * LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	Between Groups	Linearity	458,169	1	458,169	215,9 65	,000
		Deviation from Linearity	19,700	14	1,407	,663	,792
Within Groups			72,131	34	2,121		
Total			550,000	49			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			503,738	11	45,794	37,616	,000
PRODUKTIVITAS * KOMPENSASI FINANSIAL	Between Groups	Linearity	480,769	1	480,769	394,909	,000
		Deviation from Linearity	22,969	10	2,297	1,887	,078
	Within Groups		46,262	38	1,217		
Total			550,000	49			

Lampiran IX

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,877	1,136		1,653	,105	
	LINGKUNGAN	,218	,069	,358	3,136	,003	,170
	KERJA NON FISIK						5,891
	KOMPENSASI	,626	,117	,609	5,328	,000	,170
	FINANSIAL						5,891

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Lampiran X

Hasil Uji Regresi Berganda

UJI- t

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,913 ^a	,833	,830	1,383

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	458,169	1	458,169	239,483	,000 ^b
	Residual	91,831	48	1,913		
	Total	550,000	49			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,009	1,332		3,009	,004		
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	,554	,036	,913	15,475	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,935 ^a	,874	,872	1,201

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANSIAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	480,769	1	480,769	333,333	,000 ^b
	Residual	69,231	48	1,442		
	Total	550,000	49			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANSIAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,092	1,234		1,696	,096		
	KOMPENSASI FINANSIAL	,962	,053	,935	18,257	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

UJI-F

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,947 ^a	,896	,891	1,104

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	492,748	2	246,374	202,255	,000 ^b
	Residual	57,252	47	1,218		
	Total	550,000	49			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,877	1,136		1,653	,105		
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	,218	,069	,358	3,136	,003	,170	5,891
	KOMPENSASI FINANSIAL	,626	,117	,609	5,328	,000	,170	5,891

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS