

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Landasan Teori

2.1.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga mencapai tujuan organisasi dan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Atau dengan kata lain manajemen secara lugas manajemen sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional. (flippo,1996) dalam (H. M. Yani, 2012:2).

Manajemen sumber daya manusia telah didefinisikan dalam berbagai cara-cara. Tetapi, hal penting yang muncul dalam hampir semua definisi adalah bahwa organisasi yang mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan. ringkasnya, manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk membantu organisasi menjalankan upaya-upaya itu.

Schuler, *et al* (1992) dalam (Edy Sutrisno, 2009:6), mengartikan “Manajemen sumber daya manusia, merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat”.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memajemini setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway dalam (Irianto, 2001) dalam (Edy Sutrisno, 2009:7) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjayang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajerini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Sementara itu, menurut Schuler *et al.* (dalam Irianto, 2001) dalam (Edy Sutrisno, 2009:8), setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

- a. memperbaiki tingkat produktivitas.
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan.
- c. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek, sumber daya manusia itu hanya akan diperoleh dari karyawan atau organisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut:

- a. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangan.
- b. Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
- c. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian atau keterampilan (*skills*) yang diperlukan.
- d. Bersikap produktif, inovatif atau kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal dan sebagainya.

2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut (T. Hani Handoko, 2008:5), dalam bidang personalia mempunyai dua fungsi pokok, dimana fungsi pertama berkaitan dengan fungsi kedua:

- a. Untuk menjalin kerjasama dalam pengembangan dan administrasi berbagai kebijaksanaan yang mempengaruhi orang-orang yang membentuk organisasi.
- b. Untuk membantu para manajer mengelola sumber daya manusia.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke 21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa orang mencari pekerjaan. (Veithzal Rivai, 2004:357).

Menurut Wibowo (2012:348), “Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaa tenaga kerjanya”.

2.1.2.2. Tujuan Kompensasi

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah atau mendekati hal yang ingin dicapai. Secara terinci, menurut (T. Hani Handoko, 2008:156), tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Memperoleh personalia yang *qualified*.
- b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang.
- c. Menjamin keadilan.
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan
- e. Mengendalikan biaya-biaya.
- f. Memenuhi peraturan-peraturan legal.

Menurut T. Hani Handoko (1998:198) dalam (Danang Sunyoto, 2013:33), tujuan pemberian kompensasi ada dua yaitu:

- a. Bagi tenaga kerja
Dengan adanya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja akan memperoleh keuntungan finansial dan nonfinansial antara lain:
 - 1) tenaga kerja mendapat upah yang lebih besar, hal ini mendorong karyawan berusaha memperoleh upah yang lebih besar guna memperbaiki hidupnya.
 - 2) Tenaga kerja dapat terdorong mengembangkan diri masing-masing. Dengan kompensasi akan mendorong karyawan menganalisis pekerjaannya dengan baik sehingga kecakapannya meningkat.
- b. Bagi perusahaan
adapun yang menjadi tujuan pemebrian kompensasi meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan akan memberi motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih bersemngat ,bekerja disiplin, dan bekerja lebih cepat.

2.1.2.3. Macam-Macam Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dibagi atas dua macam yaitu: 1) kompensasi finansial. 2) kompensasi non finansial (Sunarto, 2006:234) dalam (Danang Sunyoto,2013:31).

a. Kompensasi finansial.

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.

1) Gaji.

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaannya.

2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3) Insentif.

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

b. Kompensasi nonfinansial

Kompensasi non finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program kreasi, kafeteria, tempat beribadat, hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruang kerja, penghargaan prestasi kerja, promosi,waktu istirahat, sarana kesehatan dan keselamatan kerja.

2.1.2.4. Indikator Kompensasi

Adapun indikator tentang kompensasi menurut (Danang Sunyoto, 2012:30) dalam jurnal (Winda Ardana Reswari, 2014), sebagai berikut:

- a. Sistem kompensasi harus merupakan daya tarik kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi.
- b. Sistem kompensasi yang mengandung prinsip keadilan
- c. Menghargai perilaku positif
- d. Kepatuhan kepada peraturan perundang-undangan
- e. Terciptanya administrasi pengupahan dan penggajian yang berdaya guna dan berhasil guna.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap keagairahan atau semangat karyawan bekerja.

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan musik, penerangan dan lain-lain” (Danang Sunyoto, 2013:43).

Menurut Sedarmayanti (2003:12) dalam jurnal (Ginjar Sigit Nursasongko, 2012:13) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai

apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu : (a) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (b) Lingkungan kerja Non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2003:46) dalam jurnal (Ginanjari Sigit Nursasongko, 2012:14) adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan/Cahaya
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Suhu udara
Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
- c. Suara Bising
Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- d. Keamanan Kerja
Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

e. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Adapun faktor-faktor penting yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Soedarmayanti (2003:46) dalam jurnal (Ginanjari Sigit Nursasongko, 2012:15) adalah sebagai berikut:

a. Pewarnaan

Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai.

b. Kebersihan

Bagi seorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang, dan rasa senang ini akan mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

c. Penerangan

Penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan matahari. dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan kelelahan dari para karyawannya.

e. Musik dalam kantor

Adapun musik dalam kantor dimaksudkan untuk menciptakan suasana yang lebih menyenangkan dan mengurangi ketegangan urat saraf.

f. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja

g. Kebisingan

Adanya kebisingan, maka konsentrasi karyawan dalam bekerja akan terganggu. dengan terganggunya konsentrasi ini, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak timbul kesalahan, sehingga menimbulkan kerusakan.

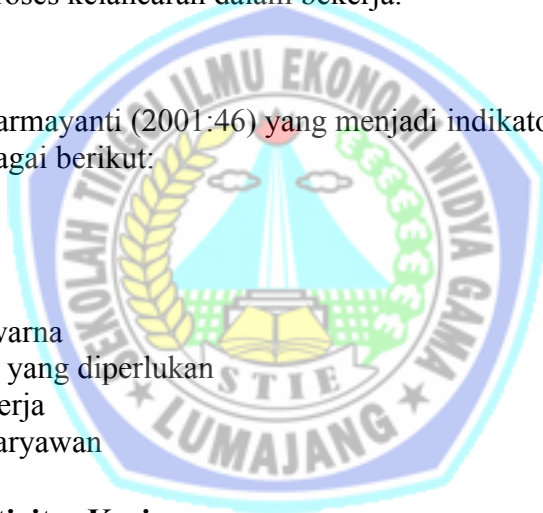
2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2003:86) dalam (Ginjar Sigit Nursasongko, 2012:15) sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja
Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yaitu lengkap dan mutakhir. Tersedia fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak canggih dan modern merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2001:46) yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Keamanan kerja
- g. Hubungan karyawan



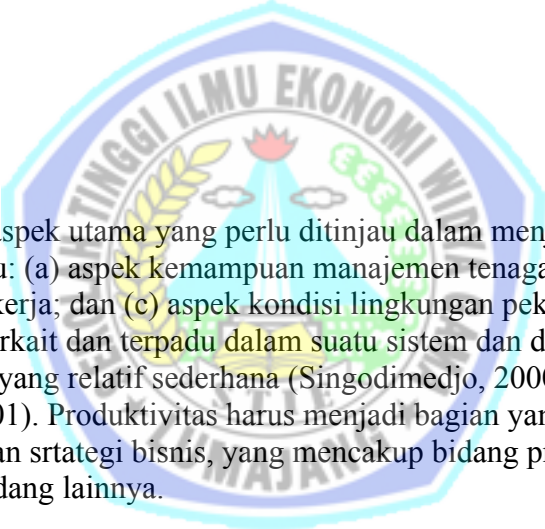
2.1.4. Produktivitas Kerja

2.1.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemaren dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan

waktu dan sebagai tolak ukur ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dari setiap sumber yang digunakan.

Tohardi (2002) dalam (Edy Sutrisno,2009:100), mengemukakan bahwa “produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemaren dan hari esok lebih baik dari hari ini”.



Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu: (a) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; (b) aspek efisiensi tenaga kerja; dan (c) aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana (Singodimedjo, 2000) dalam (Edy sutrisno, 2009:101). Produktivitas harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan srategie bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya.

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi harus lebih baik dari hari kemaren, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas, dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Uraneck dan Geoller (Ravianto,1991) dalam(Edy Sutrisno2009:101), memberikan tiga belas langkah membina pribadi dinamis dan kreatif, yaitu:

- a. Kemampuan otak untuk menghasilkan gagasan yang tak terbatas jumlahnya.
- b. Memperoleh gairah hidup untuk menunjang pribadi yang dinamis.
- c. Memecahkan masalah hidup, dengan berhasil baik dan penuh dengan daya cipta.
- d. Meanfaatkan waktu lebih baik, sehingga dapat menambah penghasilan.
- e. Melontarkan gagasan kepada orang lain sehingga bisa mendatangkan hasil pelaksanaan yang memuaskan.
- f. Mengembangkan suatu kepribadian yang dinamis sepanjang hari.
- g. Memperbanyak penghasilan.
- h. Bisa berhasil dalam bidang pekerjaan yang telah dipilih.

- i. Membuat gagasan dapat diterima oleh orang lain dengan cara yang lebih efektif.
- j. Membimbing orang lain dengan cara yang lebih efektif.
- k. Membina hidup berumah tangga dan pribadi yang lebih dinamis.
- l. Menikmati hidup dan memanfaatkan sebanyak mungkin unsur-unsur dalam kehidupan.
- m. Menjadi manusia yang lebih baik.

2.1.4.2. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga akhirnya sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut (Edy Sutrisno, 2009:)

a. Kemampuan

Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Merupakan salah satu yang dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin, indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk meningkatkan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

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

2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

“Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen prestasi” (Ravianto, 1991) dalam (Edy Sutrisno, 2009:102).

Menurut Simanjuntak (1993) dalam (Edy Sutrisno, 2009:103), ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Pelatihan
Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.
- b. Mental dan kemampuan fisik karyawan
Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.
- c. Hubungan antara atasan dan bawahan
Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

Adapun Tiffin dan Cormick dalam (Siagin, 2003) dalam (Edy Sutrisno, 2009:103) mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelehan, dan motivasi.
- b. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi dan lingkungan sosial, dan keluarga.

2.1.5. Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1. Hubungan Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Namun sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa untuk karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Husein Umar, 1998:16) dalam (Danang Sunyoto, 2013:30).

Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan sangat berpengaruh karena kompensasi yang sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan akan memacu semangat kerja sehingga produktivitas kerja karyawan semakin meningkat, dan tujuan dari perusahaan akan tercapai.

2.1.5.2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya (Danang Sunyoto, 2013:43)”.

“ Hal serupa juga dikatakan oleh reksohadiprojo pengaturan lingkungan kerja adalah penerangan di tempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kelemahan di tempat kerja, getaran mekanis ditempat kerja, tata warna, dekorasi, musik, keamanan, di tempat kerja (Swata Basu,1999:3) dalam jurnal (Mohammad Shohibul Burhan 2014)”.

Dengan lingkungan kerja yang memadai atau sesuai dengan yang diinginkan maka karyawan akan merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya,

sehingga karyawan dapat menyelesaikan atau memenuhi tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.5.3. Hubungan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja.

“Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Namun sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan” (Husein, Umar, 1998:16) dalam (Danang Sunyoto, 2013:30).

“Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja” Menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151) dalam (Ginanjar Sigit Nursasongko, 2012:3).

Hubungan kompensasi terhadap produktivitas kerja sangat berpengaruh karena kompensasi yang sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan akan memacu semangat kerja sehingga produktivitas kerja karyawan semakin meningkat, dan tujuan dari perusahaan akan tercapai. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Dengan lingkungan kerja yang memadai atau sesuai dengan yang diinginkan maka karyawan akan merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya,

sehingga karyawan dapat menyelesaikan atau memenuhi tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2.2. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dapat memberikan gambaran apakah hasil penelitian tersebut mendukung atau tidak dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Hasil penelitian terdahulu diantaranya sebagai berikut:

- a. Ratna Suryani (2011) dengan Judul Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Quality Assurancedi* PT. Liebra Permana. dengan hasil penelitian variabel kompensasi dan stres kerja secara simultan cukup berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan pengaruh secara parsial variabel kompensasi lebih berpengaruh kepada produktivitas dibandingkan dengan pengaruh variabel stres kerja terhadap produktivitas. Dengan menggunakan pengujian jalur kompensasi memberikan total pengaruh yang lebih besar kepada produktivitas dibandingkan pengaruh total dari stres kerja terhadap produktivitas.
- b. Wulan Retno Apriani (2010) dengan Judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT.BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang. dengan ahasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama–sama terhadap variabel produktivitas kerja. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti variabel produktivitas kerja mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi dan

variabel lingkungan kerja. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja karyawan.

- c. Winda Ardana Reswari (2014) judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT. Unggul Makmur Sejahtera di Klakah Lumjang” hasil penelitian. terhadap 45 responden menunjukkan pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- d. Mohammad Shohibul Burhan (2014) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan CV Mebel LSS (Lumajang Sari Sofa) di Lumajang. hasil penelitian terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- e. Ginanjar Sigit Nursasongko (2012) judul penelitian Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pamelang). Hasil dari penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja, selanjutnya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja dan kompensasi terhadap kinerja.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisa	Hasil
.					

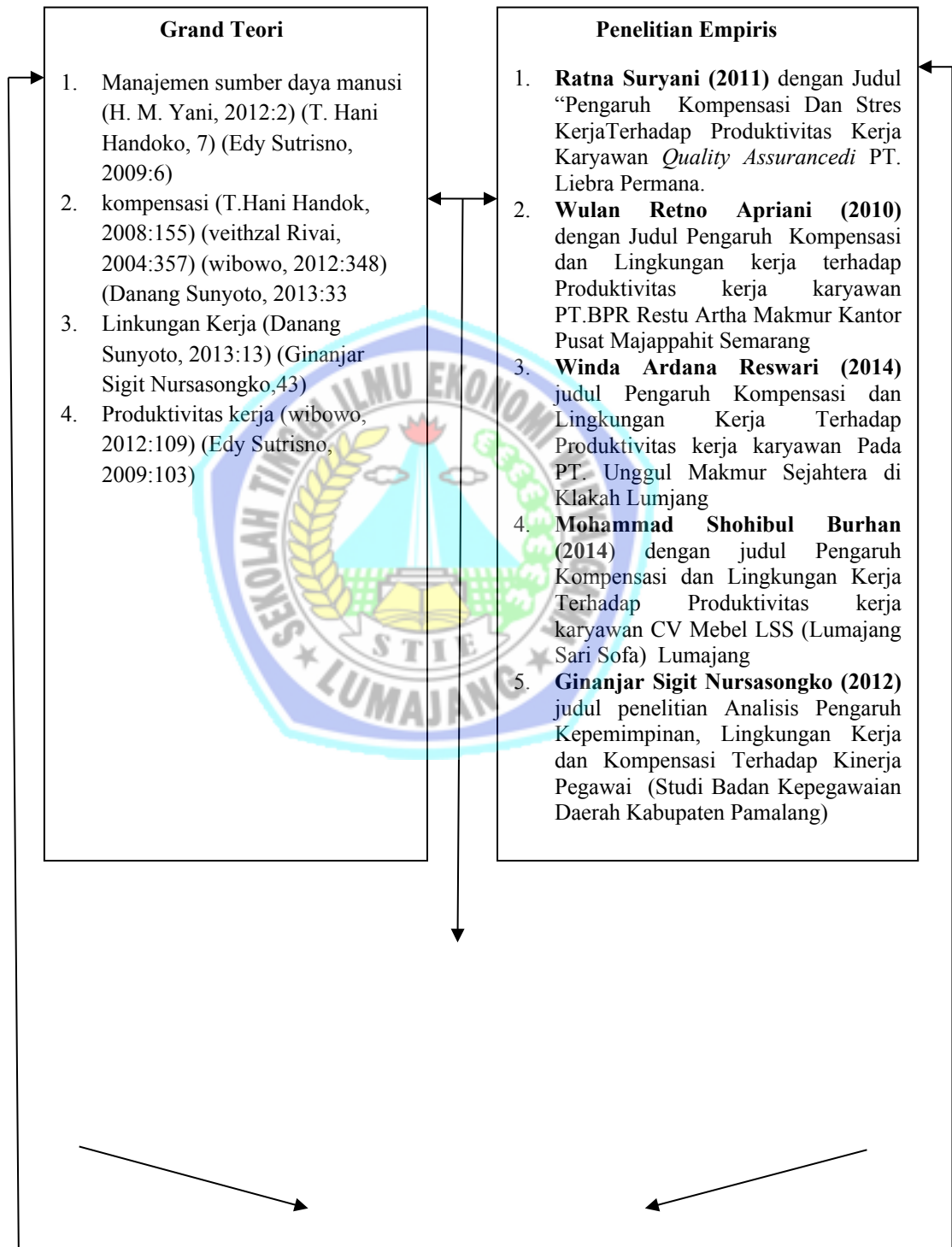
1	Ginanjari Sigit Nursasongko (2012)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Pemalang)	X_1 =kepemimpinan X_2 =lingkungan kerja Y =kinerja pegawai	Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja. Selanjutnya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja dan kompensasi terhadap kinerja.
2	Wulan Retno Apriani (2010)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit	X_1 =kompensasi X_2 =lingkungan kerja Y =produktivitas kerja karyawan	Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh positif variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja. Dari hasil penelitian di peroleh bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan.
3	Ratna Suryani (2011)	Pengaruh Kompensasi dan Stress kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan <i>Quality Assurance</i> di PT. Liebra Permana	X_1 =kompensasi X_2 = stress kerja Y =produktivitas kerja karyawan	Regresi Linier Berganda	variabel kompensasi lebih berpengaruh kepada produktivitas dibandingkan dengan pengaruh variabel stres kerja terhadap produktivitas. Pengaruh variabel kompensasi dan stres kerja secara simultan cukup berpengaruh terhadap produktivitas.
4	Winda Ardana Reswari (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Unggul Makmur Sejahtera di klakah Lumajang	X_1 =kompensasi X_2 =lingkungan kerja Y =produktivitas kerja karyawan	Regresi Linier Berganda	45 responden menunjukkan pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Unggul Makmur Sejahtera di Klakah Lumajang.
5	Mohammad Shohibul Burhan (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Mebel Lumajang Sari Sofa (LSS) Lumajang	X_1 =kompensasi X_2 =lingkungan kerja Y =produktivitas kerja	Regresi Linier Berganda	terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

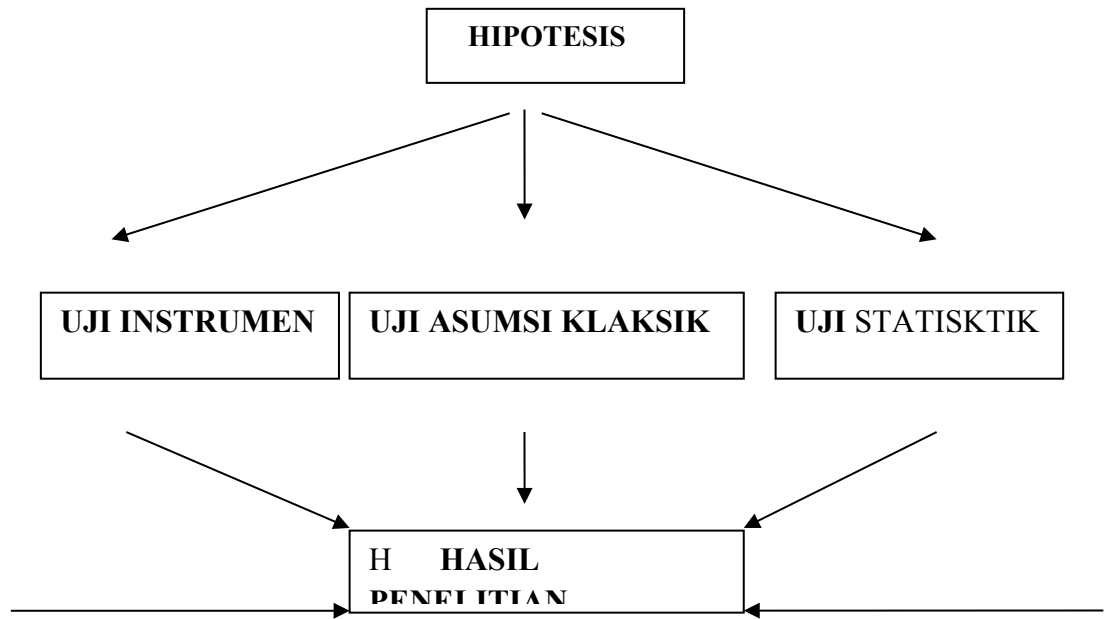
Sumber Data : Penelitian Terdahulu

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa meyakinkan adalah alur-alur pikiran yang logis dalam membangun suatu kerangka berfikir yang membuahkan kesimpulan (Sugiyono, 2009:8)







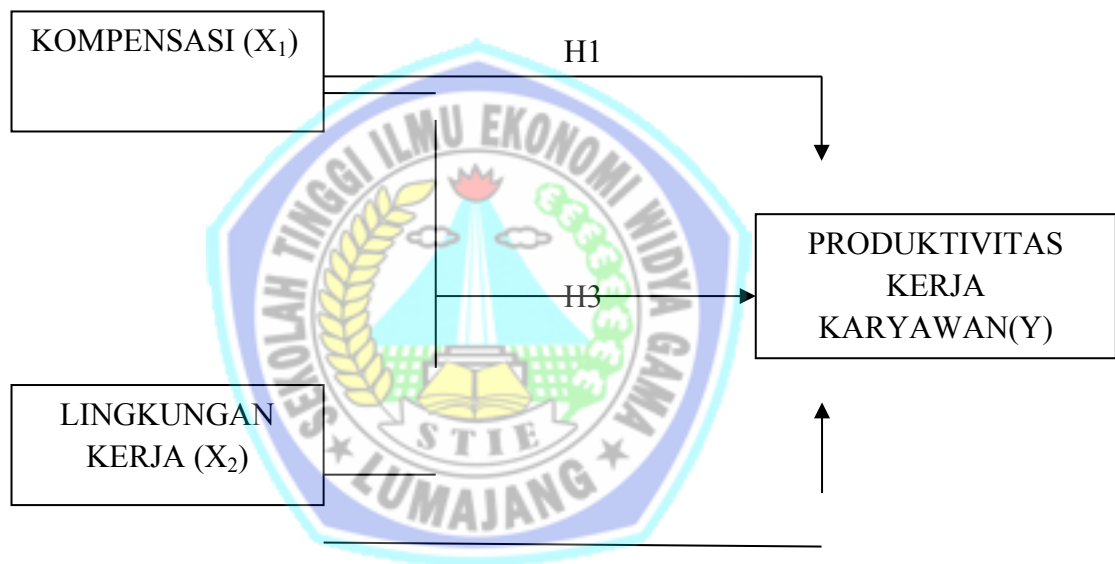
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber Data : Penelitian Terdahulu



HASIL PENELITIAN

Paradigma penelitian dalam hal ini diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan (Sugiyono, 2009:63) berdasarkan hal ini maka bentuk: paradigma atau model penelitian kuantitatif khususnya untuk penelitian survey seperti gambar berikut



Gambar 2.2 Paradigma penelitian

Sumber Data: Berdasarkan Teori dan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada perusahaan triplek PT. Purim Sejahtera Wood di Klakah Lumajang, baik secara signifikan maupun simultan. Oleh karena itu dari paradigma diatas, maka dapat ditentukan hipotesis dalam penelitian ini yang nantinya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut.

2.4. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat menyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2009:93).

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan, maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

a. Hipotesis Pertama

Ho : Tidak terdapat pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Purim Sejahtera Wood di Klakah Lumajang

Ha : Terdapat pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Purim Sejahtera Wood di Klakah Lumajang

b. Hipotesis Kedua

Ho : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Purim Sejahtera Wood di Klakah Lumajang

Ha : Terdapat Pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Purim Sejahtera Wood di Klakah Lumajang

c. Hipotesis Ketiga

Ho : Tidak terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Purim Sejahtera Wood di Klakah Lumajang

Ha : Terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Purim Sejahtera Wood di Klakah Lumajang

