



Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Ika Fitriani✉, Amin Pujiati, Wijang Sakitri

DOI: 10.15294/eeaj.v8i2.31505

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

Sejarah Artikel

Diterima: 20 Februari 2019
Disetujui: 20 Maret 2019
Dipublikasikan: 31 Juni 2019

Keywords

Compensation; Education Level; Physical Work Environment; and Work Productivity

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pada PT Wasabhi Inti Sukses. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wasabhi Inti Sukses sejumlah 71 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi karena dalam penelitian ini mempunyai populasi yang tidak terlalu banyak yaitu berjumlah 71 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif persentase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja fisik, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Saran dari penelitian adalah perusahaan dapat menambah fasilitas kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Abstract

The purpose of this study is the effect of compensation, education level, and physical work environment to employees work productivity at PT. Wasabhi Inti Sukses. The population of this study was all employees of PT. Wasabhi Inti Sukses as many as 71 employees. The sample used in this study was all members of population because this study had population with not too many numbers, which was 71 employees. The method of data collection employed questionnaire. The analysis used was descriptive percentage analysis. The result of this study shows that compensation, education level, and physical work environment have a positive and significant effect to work productivity. The suggestions of this study are the company can add supporting work facilities namely production equipment such as production machines so that employees can work optimally.

How to Cite

Fitriani, I., Pujiati, M., & Sakitri, W. (2019). Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja, 8(2), 666-680.

© 2019 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat Korespondensi:
Gedung L1 Lantai 1 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: ikafitriani@gmail.com

PENDAHULUAN

Dunia usaha saat ini mengalami perubahan yang sangat pesat dan disertai dengan persaingan yang semakin ketat sehingga hanya perusahaan yang memiliki keunggulan bersaing yang mampu menghadapi suatu persaingan, serta dapat selalu berkembang. Oleh karena itu upaya meningkatkan kerja para karyawan menjadi hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Didalam suatu perusahaan pastinya diharapkan untuk dapat memperoleh suatu hasil atau output yang maksimal yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Apabila output yang dihasilkan tinggi maka perusahaan akan dapat mencapai tujuannya dan begitupun sebaliknya apabila output yang dihasilkan rendah maka perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya dalam hal ini yaitu suatu keberhasilan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan karena apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berpengaruh pada produktivitas kerjanya, sebaliknya apabila suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tidak berkualitas maka produktivitas kerja akan rendah. Jumlah sumber daya manusia yang banyak juga belum dapat digunakan sebagai pegangan bahwa sebuah organisasi atau perusahaan akan maju, bahkan disebuah negara yang jumlah manusia banyak namun tidak produktif justru dapat menjadi benalu yang memberatkan negara. Untuk itu yang diperlukan adalah manusia yang berkualitas. Manusia yang berkualitas tersebut berhimpitan langsung dengan manusia yang produktif dan nantinya diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas.

Dalam menjalankan suatu kegiatan itu tidaklah mudah, baik kegiatan dalam suatu organisasi ataupun kegiatan yang ada pada suatu perusahaan. Tanpa adanya manajemen yang baik kita tidak akan bisa menjalankan suatu kegiatan yang sesuai dengan tujuan. Dalam suatu perusahaan, tujuan awal adalah

meraih keberhasilan yang berdampak pada kemajuan suatu perusahaan. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, organisasi atau perusahaan terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, maka suatu organisasi atau perusahaan tersebut bisa dikatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, bisa dinyatakan tidak atau kurang berhasil (Wibowo, 2007:109).

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan karena apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berpengaruh pada produktivitas kerjanya, sebaliknya apabila suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tidak berkualitas maka produktivitas kerja akan rendah. Jumlah sumber daya manusia yang banyak juga belum dapat digunakan sebagai pegangan bahwa sebuah organisasi atau perusahaan akan maju, bahkan disebuah negara yang jumlah manusia banyak namun tidak produktif justru dapat menjadi benalu yang memberatkan negara. Untuk itu yang diperlukan adalah manusia yang berkualitas. Manusia yang berkualitas tersebut berhimpitan langsung dengan manusia yang produktif dan nantinya diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas. Penerapan otonomi daerah yang luas saat ini bertujuan untuk mengembangkan seluruh potensi ekonomi yang ada sehingga dapat memacu peningkatan aktivitas perekonomian di daerah yang pada akhirnya meningkatkan perekonomian nasional (Pujiati, 2008).

Produktivitas kerja karyawan sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara mak-

simal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan. Kondisi kerja yang baik sangat dipengaruhi oleh perlakuan perusahaan terhadap keberadaan karyawan yang dipengaruhi oleh integritas dan sikap kerja mereka dalam perusahaan. Jika tingkat balas jasa yang diberikan perusahaan dapat memenuhi pengharapan karyawan, maka karyawan akan merasa lebih dihargai perusahaan, selanjutnya dapat memberikan rasa ketenangan dalam bekerja dan akan berpengaruh terhadap produktivitasnya. Menurut Sedarmayanti (2005:58) produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai keluaran (output) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Sedangkan menurut Siagian (2006:154) produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang mungkin. Sedarmayanti (2001:72) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat penghasilan. Tingkat penghasilan dalam hal ini merupakan cerminan dari kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan, yang merupakan imbalan atau balas jasa dari suatu pekerjaan yang dilakukan. Menurut Handoko (2012), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Simamora (2004) menyatakan kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi. Jadi dengan kompensasi yang tinggi dan sesuai dengan output yang dihasilkan oleh karyawan akan mendorong karyawan selalu meningkatkan produktivitas kerjanya. Rivai (2005) menyebutkan beberapa tujuan manajemen kompensasi efektif, yaitu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan pegawai yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, dan mengikuti aturan hukum. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi suatu pekerjaan karena dengan

diberikan kompensasi yang sesuai maka suatu pekerjaan tersebut akan dapat dihargai sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Dalam suatu organisasi ketentuan pemberian kompensasi berbeda-beda tetapi disesuaikan dengan Upah Minimum Relatif per daerah. Selain kompensasi tetap juga ada kompensasi tunjangan ataupun upah lemburan yang disesuaikan pada organisasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan Ningsih (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan perolehan nilai t hitung sebesar 3,106 dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, sedangkan penelitian yang dilakukan Lestari (2015) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan perolehan nilai t hitung sebesar 4,115 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kedua penelitian tersebut masih terdapat perbedaan besaran pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2001:72) adalah pendidikan yang merupakan cerminan dari tingkat pendidikan. Dalam suatu perusahaan pendidikan seorang karyawan juga merupakan hal yang sangat penting karena mempengaruhi suatu produktivitas kerja. Menurut Mangkunegara (2013:50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manjerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Menurut Hariandja (2002:169) tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang maka dapat meningkatkan dan memperbaiki produktivitas kerja karyawan karena dengan kemampuan pendidikan yang tinggi maka akan dapat menghasilkan output yang tinggi pula.

Penelitian yang dilakukan Prajitiasari (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan ter-

hadap produktivitas kerja dengan perolehan nilai t hitung sebesar 2,187 dan nilai signifikasi sebesar $0,002 < 0,05$, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sely (2010) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja dengan perolehan nilai probabilitas koefisien korelasi = $0,339 > 0,05$. Berdasarkan kedua penelitian tersebut terdapat perbedaan yang positif dan negatif kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Selain faktor kompensasi dan tingkat pendidikan, faktor lain yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah lingkungan kerja fisik. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Ravianto (1986), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja karyawan. Kondisi kerja perusahaan merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemito, 1996). Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dll yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2001). Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Rahmawati (2013:71) "Lingkungan kerja fisik terdiri dari sistem pencahayaan, warna, suara dan udara". Lingkungan kerja fisik yang baik, aman, dan nyaman tanpa adanya gangguan dapat memberikan pengaruh yang positif bagi pegawai dalam bekerja sehingga pimpinan dituntut harus menyediakan lingkungan kerja yang baik sehingga tujuan dari instansi atau organisasi tersebut dapat tercapai. Ling-

kungan kerja yang memuaskan akan dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan juga sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan dapat menurunkan semangat kerja karyawan dan akan mempengaruhi penurunan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Karmiyati (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi 0,149 dan nilai signifikasi sebesar 0,012 dan penelitian yang dilakukan Desmonda (2016) menyatakan bahwa dalam suatu perusahaan kondisi tata ruang kerja harus lebih memperhatikan inovasi-inovasi dalam pengaturan ruang sehingga dapat menimbulkan semangat dan lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan. Dari pernyataan tersebut maka suatu perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang memadai karena hal ini dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai akan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja kerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan kondisi lingkungan yang ada di penelitian yang saya lakukan. Dalam penuturannya Pak Helmi mengatakan bahwa target yang dihasilkan oleh perusahaan terkadang tidak sesuai dengan yang dihasilkan walaupun tiap tahun mengalami peningkatan produksi tetapi perolehan tersebut masih belum memenuhi target mungkin karena masih belum maksimal jumlah karyawannya jadi yang dihasilkan pun belum bisa memenuhi target perusahaan. Selain itu juga dilihat dari kemampuan karyawan yang belum bisa bekerja secara maksimal dan ulet masih banyak karyawan yang bekerja tak sesuai target.

Tabel 1. Laporan Produksi PT. Wasabhi Inti Sukses Tahun 2015 – 2017

| Tahun | Jumlah Tenaga Kerja | Nilai Produksi | Produktivitas Tenaga Kerja |
|-------|---------------------|----------------|----------------------------|
| 2015 | 36 | Rp 286.969,00 | Rp 79.714,00 |
| 2016 | 55 | Rp 433.739,00 | Rp 78.862,00 |
| 2017 | 71 | Rp 526.548,00 | Rp 74.162,00 |

Sumber : PT. Wasabhi Inti Sukses

Dari Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2015 diperoleh hasil produksi sebesar Rp 286.969,00 dengan jumlah karyawan sebanyak 36 karyawan dengan perolehan produktivitas karyawan yaitu Rp 79.714,00. Kemudian pada tahun 2016 diperoleh hasil produksi sebesar Rp 433.739,00 dengan jumlah karyawan sebanyak 55 karyawan dengan perolehan produktivitas karyawan yaitu Rp 78.862,00. Dan pada tahun 2017 diperoleh hasil produksi sebesar Rp 526.548,00 dengan jumlah karyawan sebanyak 71 karyawan dengan perolehan produktivitas karyawan yaitu Rp 74.162,00.

Dari perolehan data tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan produktivitas karyawan dari tahun 2015 ke tahun 2016 hingga tahun 2017 dengan jumlah karyawan yang berbeda dan jumlah perolehan produksi yang berbeda pula. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pada PT. Wasabhi Inti Sukses.

Grand theory menggunakan Teori produksi adalah adalah suatu kegiatan untuk menambah nilai guna pada suatu barang. Terdapat 3 aspek produksi dimana produksi memperhatikan kualitas barang ataupun jasa yang dihasilkan, bentuk barang yang sudah memiliki tambah, dan kemudian di distribusikan atas barang yang telah dihasilkan (Dewi &Mustika, 2015:1312). Kegiatan produksi pada umumnya mempergunakan tenaga kerja untuk memperlancar proses produksi. Tenaga kerja menjadi salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan dalam menghasilkan jumlah produksi yang diinginkan, untuk mencapai produksi yang sesuai dengan keinginan maka faktor tenaga kerja perlu diperhatikan, dengan mempergunakan tenaga kerja yang produktif maka akan meningkatkan kesejahteraan hidup (Setiowati, 2007) dalam (Nainggolan et al., 2012:36). Teori produksi yang sederhana menggambarkan tentang hubungan antara tingkat produksi suatu barang dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan untuk mengha-

silkan tingkat produksi tertentu. Faktor tenaga kerja merupakan faktor yang dapat berubah, dimana dalam faktor produksi hanya jumlah tenaga kerja yang dapat diubah (Sukirno, 2013:195).

Fungsi produksi merupakan suatu fungsi yang menggambarkan hubungan antara input dan output dalam suatu proses produksi. Fungsi produksi Cobb Douglass disebut juga dengan fungsi persamaan yang menjelaskan antara variabel dependen (Y) dan variabel indepenen (X) bagaimana prosesnya variabel yang dipengaruhi maupun yang mempengaruhi (Sukmarani, 2014:269). Fungsi produksi Cobb-Douglass sering digunakan untuk pengukuran produktivitas (Joesron, 2012 :118-119). Teori produksi dapat disimpulkan produksi adalah suatu hubungan yang menjelaskan antara input dan output yang digunakan dalam menghasilkan barang ataupun jasa.

Produktivitas kerja merupakan keseluruhan hasil dari output yang mampu diproduksi oleh tenaga kerja dalam waktu tertentu. Produktivitas merupakan suatu sikap mental dengan pandangan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini sehingga yang dihasilkan akan berkualitas semakin baik setiap harinya dengan kuantitas yang semakin meningkat. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja antara lain tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan (upah), jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi. Produktivitas tenaga kerja dapat diukur dengan menggunakan masukan tenaga kerjanya per minggu, per tahun, atau per jam kerja.

Anoraga (2006:56) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah pekerjaan yang baik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana

kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri yang merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan/organisasi, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada si pekerja, dan disiplin kerja yang keras.

Menurut Handoko (2000) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Berdasarkan definisi yang dikemukakan diatas dapat diketahui bahwa hakekatnya pengertian kompensasi adalah imbalan/balas jasa yang diberikan oleh seorang pemberi kerja kepada seseorang penerima kerja yang dibayarkan dalam bentuk uang tunai dan aturan lainnya. Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya. Kompensasi mempunyai dampak positif, baik bagi organisasi yang mengorbankan sumber dananya maupun pihak pekerja yang mengorbankan daya upayanya. Agar tujuan-tujuan di atas dapat tercapai, maka pemberian kompensasi dilaksanakan dengan sebaik-baiknya melalui pengadministrasian yang tepat.

Pendidikan merupakan bagian integral dalam pembangunan. Proses pendidikan tak dapat dipisahkan dari proses pembangunan itu sendiri. Pembangunan diarahkan dan bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan pembangunan sektor ekonomi, yang satu dengan lainnya saling berkaitan dan berlangsung dengan bersamaan. (Hamalik,2012: 1). Produk yang ingin dihasilkan oleh proses pendidikan adalah berupa lulusan yang memiliki kemampuan melaksanakan peran-perannya untuk masa yang akan datang. Peranan bertahan dengan jabatan dan pekerjaan tertentu tentunya berkaitan dengan pembangunan di masyarakat.

Dalam arti sederhana pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai

didalam masyarakat dan kebudayaan. Dalam perkembangannya, istilah pendidikan atau pedagogie berarti bimbingan atau pertolongan yang diberikan dengan sengaja oleh orang dewasa agar ia menjadi dewasa. Selanjutnya, pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijadikan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.

Mangkunegara (2013:50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manjerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja (2002: 169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Pendidikan karyawan adalah kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan total dari pegawai diluar kemampuan dibidang pekerjaan atau jabatan yang dipegang saat ini. Pendidikan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pengalaman bagi karyawan harus memperoleh perhatian besar. (Notoatmodjo, 2009:75).

Oleh sebab itu pendidikan karyawan ini dirancang dan diadakan untuk para karyawan yang akan dilakukan ini memerlukan kemampuan-kemampuan khusus yang lain dari kemampuan-kemampuan yang mereka miliki selama ini. Dengan kata lain tujuan pendidikan karyawan adalah untuk mempersiapkan karyawan dalam menempati posisi atau jabatan yang baru. Pentingnya pendidikan seperti diuraikan diatas, dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan sendiri dan menambah produktivitas dari perusahaan.

Manusia akan mampu menjalankan aktivitasnya dengan baik, nyaman, dan lancar apabila ditunjang dengan lingkungan kerja yang sesuai. Lingkungan kerja yang kondusif

dapat memberikan rasa nyaman, aman dan menimbulkan semangat kerja yang tinggi sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja fisik menurut Gie (2012:212) adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna, udara, dan suara. Hal serupa juga dikemukakan oleh Rahmawati (2013:71) bahwa komponen lingkungan kerja fisik terdiri dari sistem pencahayaan, wana, suara dan udara". Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung". Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya baik berupa fisik maupun non-fisik dengan tujuan untuk meningkatkan rke-

nyamanan pegawai dalam bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Cakupan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada pengaruh kompensasi, tingkat pendidikan, lingkungan kerja fisik, dan produktivitas kerja. Responden dalam penelitian ini yakni karyawan PT. Wasabhi Inti Sukses dengan populasi sebanyak 71 karyawan yang dijadikan sebagai sampel juga. Penelitian ini dilakukan di PT. Wasabhi Inti Sukses yang berlokasi di Jl. Raya Tulis-Kandeman KM. 7, Bakalan, Kec. Kandeman, Kabupaten Batang, Jawa Tengah.

Tujuan penelitian (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Wasabhi Inti Sukses, (2) Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Wasabhi Inti Sukses, (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pada PT. Wasabhi Inti Sukses.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 71 karyawan PT. Wasabhi Inti Sukses, sampel yang digunakan sebesar 71 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi. Variabel penelitian ini adalah variabel bebas yaitu kompensasi (X1), tingkat pendidikan (X2), lingkungan kerja fisik (X3), dan variabel terikat adalah produktivitas kerja (Y).

Teknik pengumpulan data berupa angket atau kuesioner. Angket dalam penelitian ini merupakan angket tertutup artinya responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan. Pernyataan menyangkut variabel kompensasi, variabel tingkat pendidikan, variabel lingkungan kerja fisik, dan variabel produktivitas kerja. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*, dimana skala tersebut digunakan untuk mengu-

kur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Daftar jawaban yang terdapat pada angket ini digolongkan ke dalam lima tingkatan (Sugiyono, 2015:134-135).

Teknik analisis uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas dalam penelitiannya ini dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas dengan *cornbach's alpha* > 0,70 variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Metode analisis data berupa analisis deskriptif artinya statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bertujuan membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Kemudian uji prasyarat regresi, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis penelitian dengan bantuan program *IBM SPSS Versi 21 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berlokasi PT. Wasabhi Inti Sukses yang berlokasi di Jl. Raya Tulis-Kandeman KM. 7, Bakalan, Kec. Kandeman, Kabupaten Batang, Jawa Tengah. Hasil produksi dari PT. Wasabhi Inti Sukses berupa kayu lapis. Produk kayu lapis didistribusikan ke berbagai kota besar di Indonesia, dianta-

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

| No. | Indikator | Nilai Indeks Per Indikator | Nilai Indeks Variabel |
|-----|-----------------|----------------------------|-----------------------|
| 1. | Gaji | 82,16 | 81,98 |
| 2. | Upah Insentif | 83,68 | |
| 3. | Tunjangan | 82,11 | |
| 4. | Fasilitas Kerja | 78,95 | |

Sumber: Data diolah, 2018

ranya Jawa Timur, Jawa Barat, DKI Jakarta. Jumlah karyawan bagian produksi PT. Wasabhi Inti Sukses sejumlah 71 karyawan yang semuanya sudah termasuk dalam sampel penelitian. Karyawan PT. Wasabhi Inti Sukses kebanyakan berasal dari daerah sekitar seperti, Kandeman, Bakalan, Tulis, dsb.

Analisis deskriptif berisi tentang gambaran atau tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Variabel dalam penelitian ini meliputi kompensasi, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja fisik. Seperti pada Tabel 2.

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat gambaran mengenai kompensasi, nilai angka indeks kompensasi secara keseluruhan sebesar 81,98 dengan 4 indikator yaitu gaji, upah insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja. Nilai indeks yang didapatkan variabel kompensasi termasuk dalam kriteria tinggi. Nilai indeks indikator gaji 83,16 termasuk dalam kriteria tinggi, untuk nilai indeks upah insentif sebesar 83,68 juga termasuk dalam kriteria tinggi, nilai indeks tunjangan 82,11 termasuk kriteria tinggi dan untuk fasilitas kerja dengan nilai indeks sebesar 78,95 termasuk dalam kriteria tinggi.

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat gambaran mengenai tingkat pendidikan, nilai angka indeks tingkat pendidikan secara keseluruhan sebesar 89,89 dengan 2 indikator yaitu jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Nilai indeks yang didapatkan variabel tingkat pendidikan termasuk dalam kriteria

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Tingkat Pendidikan

| No. | Indikator | Nilai Indeks Per Indikator | Nilai Indeks Variabel |
|-----|--------------------|----------------------------|-----------------------|
| 1. | Jenjang Pendidikan | 87,67 | 89,89 |
| 2. | Kesesuaian Jurusan | 92,11 | |

Sumber: Data diolah, 2018

tinggi. Nilai indeks indikator jenjang pendidikan 87,76 termasuk dalam kriteria tinggi dan untuk kesesuaian jurusan dengan nilai indeks sebesar 92,11 termasuk dalam kriteria tinggi.

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat gambaran mengenai lingkungan kerja fisik, nilai angka indeks lingkungan kerja fisik secara keseluruhan sebesar 89,36 dengan 4 indikator yaitu cahaya, warna, suara, dan udara. Nilai indeks yang didapatkan variabel lingkungan kerja fisik termasuk dalam kriteria tinggi. Nilai indeks indikator cahaya 89,69 termasuk dalam kriteria tinggi, untuk nilai indeks warna sebesar 90,18 juga termasuk dalam kriteria tinggi, nilai indeks suara 87,02 termasuk kriteria tinggi dan untuk udara dengan nilai indeks sebesar 90,53 termasuk dalam kriteria tinggi

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Data penelitian berdistribusi normal jika nilai probabilitasnya $> 0,05$. Penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* test, hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,562. Karena nilai signifikansi sebesar $0,910 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data residual adalah berdistribusi normal.

Uji Linearitas bertujuan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Pengambilan keputusan berdasarkan pada kolom *Linearity* dalam tabel ANOVA, variabel dikatakan linear apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai *Linearity* pada masing – masing variabel memiliki signifikan lebih kecil dibandingkan 0,05, Artinya terdapat hubungan yang linear antara variabel kompensasi, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pada PT. Wasabhi Inti Sukses.

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pengambilan keputusan dalam penelitian ini menggunakan besarnya

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik

| No. | Indikator | Nilai Indeks Per Indikator | Nilai Indeks Variabel |
|-----|-----------|----------------------------|-----------------------|
| 1. | Cahaya | 89,69 | 89,36 |
| 2. | Warna | 90,18 | |
| 3. | Suara | 87,02 | |
| 4. | Udara | 90,53 | |

Sumber: Data diolah, 2018

nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka regresi bebas dari multikolonieritas. Berdasarkan hasil uji multikolonieritas dengan variabel kinerja bisnis sebagai variabel dependen menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0,442 dan nilai VIF sebesar 2,261, nilai *tolerance* untuk variabel tingkat pendidikan (X2) sebesar 0,481 dan nilai VIF sebesar 2,081, nilai *tolerance* untuk variabel lingkungan kerja fisik (X3) sebesar 0,832 dan nilai VIF sebesar 1,202. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dari ketiga variabel bebas lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam regresi penelitian tidak terjadi multikolonieritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Penelitian ini menggunakan uji *glesjer*, data dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas jika semua variabel independen memiliki tingkat signifikansi di atas 0,05. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glesjer* dengan produktivitas kerja sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada masing – masing variabel di atas 0,05, secara rinci nilai signifikkan variabel kompensasi sebesar 0,054, variabel tingkat pendidikan sebesar 0,093, dan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,582. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil

penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi berganda bertujuan untuk meneliti apakah antar variabel kompensasi, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja fisik mempunyai hubungan dan bagaimana bentuk hubungannya terhadap produktivitas kerja pada PT. Wasabhi Inti Sukses, maka perlu mengetahui persamaan garis regresinya.

Berdasarkan Tabel 5, variabel kompensasi, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja fisik (variabel bebas) memiliki nilai signifikan dibawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja (variabel terikat) dipengaruhi oleh ketiga variabel dengan persamaan:

$$Y = 3,631 + 0,462 X_1 + 1,516 X_2 + 0,379 X_3 + e$$

Koefisien regresi linier berganda kompensasi sebesar 0,462 bertanda positif artinya jika variabel kompensasi meningkat 1 satuan sementara tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik tetap, maka produktivitas kerja meningkat sebesar 0,462. Semakin tinggi kompensasi maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu diperoleh t_{hitung} sebesar 2,449 pada taraf signifikansi 0,017 yang berarti terdapat pengaruh kompensasi pada produktivitas kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan H1 bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan pada karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Wasabhi Inti

Sukses. **Diterima.**

Koefisien regresi linier berganda tingkat pendidikan sebesar 1,156 bertanda positif artinya jika variabel tingkat pendidikan meningkat sebesar 1 satuan sementara kompensasi dan lingkungan kerja fisik, maka produktivitas kerja meningkat sebesar 1,156. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu diperoleh t_{hitung} sebesar 7,777 pada taraf signifikansi 0,000 yang berarti terdapat pengaruh tingkat pendidikan pada produktivitas kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan H2 bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Wasabhi Inti Sukses. **Diterima.**

Koefisien regresi linier berganda lingkungan kerja fisik sebesar 0,379 bertanda positif artinya jika variabel lingkungan kerja fisik meningkat sebesar 1 satuan sementara kompensasi dan tingkat pendidikan, maka produktivitas kerja meningkat sebesar 0,379. Semakin optimal lingkungan kerja fisik maka dapat meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu diperoleh t_{hitung} sebesar 2,014 pada taraf signifikansi 0,48 yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik pada produktivitas kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan H3 bahwa semakin optimal lingkungan kerja fisik maka semakin optimal produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Wasabhi Inti Sukses. **Diterima.**

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients | | | | |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3,631 | 11,283 | | ,322 | ,749 |
| Kompensasi | ,462 | ,189 | ,215 | 2,449 | ,017 |
| Tingkat Pendidikan | 1,516 | ,195 | ,656 | 7,777 | ,000 |
| Lingkungan Kerja Fisik | ,379 | ,188 | ,129 | 2,014 | ,048 |

Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2018

Setelah melakukan uji regresi linear berganda tahap selanjutnya adalah menguji hipotesis yaitu uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Uji parsial digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen (kompensasi, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja fisik) secara parsial terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Apabila tingkat signifikan kurang dari 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk kompensasi 0,017, tingkat pendidikan signifikan sebesar 0,000, dan lingkungan kerja fisik signifikan sebesar 0,048. Berdasarkan model regresi diatas H_1 , H_2 , dan H_3 dinyatakan **diterima**.

Besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap produktivitas kerja yaitu besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar 8,3%, besarnya pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja sebesar 47,5%, besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja sebesar 5,8%,

Uji simultan dalam penelitian ini menguji pengaruh kompensasi, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pada PT. Wasabhi Inti Sukses secara simultan. Berdasarkan hasil uji F menyatakan bahwa nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Sehingga kompensasi, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Wasabhi Inti Sukses. Sedangkan besarnya pengaruh secara simultan variabel kompensasi, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja sebesar 76,1% dan sisanya sebesar 23,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil perhitungan menggunakan program *IBM SPSS 21.0 for windows* menunjukkan nilai thitung sebesar 2,449 dengan signifikansi $0,017 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis H_1 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi ter-

hadap produktivitas kerja diterima. Penerimaan H_1 mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diterima karyawan rendah, maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin menurun. Seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (2001:72), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat penghasilan. Tingkat penghasilan dalam hal ini merupakan cerminan dari kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan, yang merupakan imbalan atau balas jasa dari suatu pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslimah (2014) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak PT. Dan Liris Indonesia", bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Manalu (2013) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Marihat Tambusai", bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Variabel kompensasi dalam penelitian ini terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Wasabhi Inti Sukses. Namun apabila dilihat dari perhitungan nilai indeks terdapat nilai indeks terendah pada indikator fasilitas kerja dengan pernyataan "sarana pendukung dan peralatan untuk bekerja sudah memadai". Hal ini menunjukkan bahwa sarana pendukung yang disediakan oleh perusahaan masih kurang baik bagi karyawan dan perusahaan harus meningkatkan sarana pendukung dan peralatan untuk bekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil perhitungan menggunakan program *IBM SPSS 21.0 for windows* menunjukkan

kan nilai thitung sebesar 7,777 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja diterima. Penerimaan H2 mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila tingkat pendidikan masih rendah, maka produktivitas kerja karyawan juga akan menurun. Seperti yang dikemukakan Menurut Hariandja (2002:169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Soaputty (2010) yang berjudul "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Persepsi Karyawan Tentang Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Nirmala Tirta Putra" menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Prajitiasari (2012) yang berjudul "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Pada Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Tulungagung" menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Variabel tingkat pendidikan dalam penelitian ini terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Wasabhi Inti Sukses. Namun apabila dilihat dari perhitungan nilai indeks terdapat nilai indeks terendah pada indikator jenjang pendidikan dengan pernyataan "latar belakang pendidikan saya membuat saya mampu menganalisis pekerjaan". Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memperhatikan latar belakang pendidikan karyawannya agar dapat menunjang pekerjaan karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil perhitungan menggunakan program IBM SPSS 21.0 for windows menunjukkan nilai thitung sebesar 2,014 dengan signifikansi $0,048 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diterima. Penerimaan terhadap hipotesis ini mengidentifikasi bahwa tinggi rendahnya lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudirta dan Indrawati (2015) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Artha Prima Finance Denpasar" bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan penelitian oleh Desmonda (2016) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Samarinda" bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Variabel lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Wasabhi Inti Sukses. Namun apabila dilihat dari perhitungan nilai indeks terdapat nilai indeks terendah pada indikator suara dengan pernyataan "kondisi di dalam tempat anda bekerja gaduh pada saat jam kerja sehingga mengganggu pekerjaan". Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memperhatikan kondisi ruangan tempat karyawan bekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Karyawan PT. Wasabhi Inti Sukses memiliki produktivitas yang tinggi ditunjukkan dengan karyawan tetap bertahan dan bekerja di perusahaan, walaupun dalam bekerja faktor lingkungan kerja fisik masih kurang, dibuktikan dengan hasil catatan temuan lapangan dan wawancara dengan karyawan. Dimungkinkan karyawan tetap bertahan dan bekerja di PT. Wasabhi Inti Sukses karena faktor kebutuhan dan takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di perusahaan lain di daerah Kabupaten Batang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Wasabhi Inti Sukses; (2) Ada pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Wasabhi Inti Sukses; (3) Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pada PT. Wasabhi Inti Sukses.

Adapun saran dari hasil penelitian ini berdasarkan dari angkat indeks yang terendah adalah: (1) Perusahaan dapat menambah fasilitas kerja yang mendukung yaitu peralatan produksi seperti mesin produksi yang berfungsi untuk menghasilkan produk dari perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan menghasilkan produk sesuai dengan target perusahaan; (2) Perusahaan dapat lebih menganalisis karyawan baru yang akan bekerja sesuai dengan jenjang pendidikannya agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang tinggi sesuai dengan ketrampilannya. Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan kerja kepada karyawan agar karyawan dapat terampil dan dapat meningkatkan produktivitas kerja; (3) Perusahaan dapat lebih meminimalisir suara kebisingan pada mesin yang digunakan dalam proses produksi, apabila tidak terjadi proses produksi sebaiknya mesin produksi dimatikan agar tidak menimbulkan kebisingan. Dan perusahaan lebih mengutamakan alat pelindung pada karyawan se-

perti menggunakan helm pada saat agar dapat menghindari kebisingan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari dalam penyusunan artikel ini telah mendapatkan bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak, maka dengan rasa hormat penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada: (1) Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan kesempatan kepada penyusun untuk memperoleh pendidikan di Universitas Negeri Semarang; (2) Drs. Heri Yanto, MBA, Ph.D Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penyusun sehingga dapat menyelesaikan skripsi dan studi dengan baik; (3) Ahmad Nurkhin., S.Pd., M.Si, Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin kepada penyusun untuk melakukan penelitian; (4) Dr. Amin Pujiati, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi yang sangat bermanfaat selama penyusunan skripsi ini; (5) Wijang Sakitri, S.Pd., M.Pd, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi yang sangat bermanfaat selama penyusunan skripsi ini; (6) Dr. H. Muhsin, M.Si, selaku dosen penguji 1 yang telah memberikan saran dan pengarahan dalam ujian skripsi; (7) Pimpinan PT. Wasabhi Inti Sukses dan seluruh karyawan yang telah membantu untuk menyelesaikan penelitian ini; (8) Untuk orang tuaku tercinta, Bapak Sugiarto dan Ibu Yaemah, terimakasih atas segala dukungan dan doanya; (9) Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

Adhanari, Maria Asti (2005). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul. *Skripsi*.

- Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Andrianto, Rendy Ahmad. (2014). Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada Home Industri Sepatu UD. Perkasa Surabaya. *Skripsi*. Malang : Universitas Brawijaya.
- Anoraga, Pandji. (2007). *Pengantar Bisnis : Pengelolaan Bisnis Dalam Era Globalisasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Andrianto, Rendy Ahmad. (2014). Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada Home Industri Sepatu UD. Perkasa Surabaya. *Skripsi*. Malang : Universitas Brawijaya.
- Arisahnti, Ni Kadek Devi. (2014). *Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat*. Bali : Universitas Udayana.
- Aspiyah, Mufti (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Manajemen Analysis Journal* 5 (4) 2016.
- Badan Pusat Statistika Tentang Produktivitas Tenaga Kerja.
- Candra, Safrida Riana. (2013). Pengaruh Upah Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Home Industri Jenang "MILAH" di Kabupaten Ponorogo. *Equilibrium Jurnal*, Volume 1, Nomor 2, Juli 2013.
- Desmonda, Agustin Ana. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, The Liang. (2012). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Hakim, Khairul. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis* Vol. 11 ISSN 1693-7619. Pp. 170-184
- Hamalik, Oemar. (2012). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPPE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja.
- Labudo, Yusritha. (2013). Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal EMBA*, Vol.1 No. 3 Juni 2013, Hal. 55-62.
- Lestari, Dwi. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Tingkat Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Kasus Pada Industri Kerajinan Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni di Pernalang. *Skripsi*. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Manalu, Rina Boru. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Marihat Tambusai. *Jurnal Manajemen Ekonomi*. Riau: Universitas Pasir Pengairan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muslimah, Dwi Ariyani. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak PT. Dan Liris Indonesia. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ningsih, Dwi Retno. (2016). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia UPT. Mojokerto dalam Bidang Logistik di Ngoro*. Surabaya: Universitas Bhayangkara.
- Notoatmodjo, Soekijo. (2012). *Pendidikan dan Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Prajitiasari, Ema Desia. (2012). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pada Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Tulungagung. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Jember: Universitas Jember.
- Prasetyo, B. and Jannah, L. M. (2008). *Metode Pene-*

- litian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Pujiati, Amin. (2008). Analisis Pertumbuhan Ekonomi di Karesidenan Semarang Era Desentralisasi Fiskal. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Sanusi, Anwar. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinungan. Muchdarsyah. (2008). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Soaputty, Ignasia Sely. (2010). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Persepsi Karyawan Tentang Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karawan PT Nirmala Tirta Putra. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016b). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sulaeman, Ardika. (2014). Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Jurnal Ekonomi Trikonomika*, Volume 13, No. 1. Juni 2014.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Undang – Undang Tahun 1974 No. 33 Pasal 7 ayat a dan b Tentang Upah.
- Undang – Undang SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003.
- Rivai, Vethzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Eko Suparno. (2005). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.