

# Rancangan Produktivitas Kerja RGB Screen Printing Terhadap Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Finansial

**Pujakusama**

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya  
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 93 Bandarlampung, , 0721-787214/0721-700261

## Abstrak

*Produktivitas kerja karyawan yang baik, tentu akan tercapai prestasi kerja yang tinggi yang akan berimbas pada kemajuan karir karyawan serta kemajuan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan. Salah satu perusahaan yang sedang mengalami penurunan produktivitas kerja karyawan yaitu RGB Screen printing yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang konveksi yang didirikan pada tahun 2014 dengan konsentrasi produksi membuat pakaian seperti seragam, training, kaos, kemeja dan pakaian dengan jenis masal lainnya. Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS.*

**Kata kunci:** Produktivitas, prestasi kerja, regresi linier

## 1. PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan adalah aset paling penting dalam suatu perusahaan, dalam hal ini perusahaan sebaiknya menjaga sumber daya manusia yang dimiliki. Produktivitas kerja merupakan syarat utama bagi perusahaan dalam meningkatkan pendapatan perusahaan serta menghadapi persaingan. Dikarenakan produktivitas kerja menjadi salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektifitas karyawan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi harus diperhatikan, dijaga oleh perusahaan untuk tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan tinggi maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut akan meningkat sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia rendah maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan menurun. Idealnya dalam suatu perusahaan memiliki produktivitas yang tidak terlalu menurun dari target yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan memproduksi produk lebih banyak dari pada target yang ditentukan perusahaan.

Menurut Natsir (2018) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Salah satu perusahaan yang sedang mengalami penurunan produktivitas kerja karyawan yaitu RGB Screen printing yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang konveksi yang didirikan pada tahun 2014 dengan konsentrasi produksi membuat pakaian seperti seragam, training, kaos, kemeja dan pakaian dengan jenis masal lainnya. Berikut ini tabel 1.mengenai data produksi RGB Screen Printing tahun 2019.

Tabel 1. Data Produksi RGB Screen Printing Tahun 2019

Bulan	Target	Realiasi Pencapaian
Januari	4000	3200
Februari	4000	2563
Maret	4000	3255
April	4000	3432
Mei	4000	4526
Juni	4000	5200
Juli	4000	3412
Agustus	4000	4300
September	4000	3975
Oktober	4000	3678
November	4000	3750
Desember	4000	4755
Total	48000	46046

Sumber : RGB Screen printing, 2020

Berdasarkan tabel 1. mengenai data produksi RGB Screen Printing tahun 2019. Pada bulan juni RGB Screen Printing memiliki realisasi pencapaian produksi tertinggi sebanyak 5200 pcs dan pada bulan februari RGB Screen Printing memiliki realisasi pencapaian produksi terendah sebanyak 2563 pcs. Secara keseluruhan target produksi RGB Screen Printing sebanyak 48000 pcs dengan total realiasi pencapaian produksi sebanyak 46046 pcs. Hal ini mengindikasikan penurunan produktivitas karyawan dikarenakan pencapaian penjualan karyawan yang tidak memenuhi target produksi yang ditetapkan perusahaan.

Selain data diatas peneliti melakukan wawancara kepada pihak RGB Screen printing terkait rendahnya produktivitas kerja karyawan RGB Screen printing. Hal ini dikarenakan rendahnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas kerja karyawan, kurang berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja yang menurun, tidak efisien dalam bekerja, tidak ada keinginan mengembangkan diri dan mutu, Standar operasional pengerjaan yang dilakukan karyawan tidak sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga kurang tepat waktu dalam proses pengerjaan dan selain itu karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan sehingga karyawan tidak maksimal dalam proses pengerjaan sehingga dalam menghasilkan suatu produk tersebut kurang maksimal dan terlihat berantakan.

Variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika

karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik akan berdampak pada semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan menurunkan produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. Ullia (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja 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. Berikut ini tabel 2. mengenai data perlengkapan RGB Screen Printing

Tabel 2. Data Perlengkapan RGB Screen Printing

No	Perlengkapan	Jumlah Yang Ada	Jumlah Yang Dibutuhkan
1	Komputer	2	3
2	Printer	2	3
3	Mesin Sablon	4	4
4	Mesin Press	1	2
5	Mesin Potong Kain	2	4
6	Setrika uap	2	2
7	Mesin Jait	8	8
8	Mesin Bordir	3	5

Sumber : RGB Screen printing, 2020

Berdasarkan tabel 2. mengenai data perlengkapan RGB Screen Printing. Data tersebut menjelaskan bahwa perlengkapan kerja yang dibutuhkan belum memadai, selain itu Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak RGB Screen printing adapun permasalahan terkait lingkungan kerja yang terjadi pada karyawan RGB Screen printing. Keadaan ruangan kerja dalam keadaan kurang bersih, ruangan kerja tidak tertata dengan baik, ventilasi udara yang kurang baik sehingga karyawan kekurangan udara segar dan penerangan dalam pekerjaan kurang dengan baik. Masalah lingkungan kerja pada karyawan RGB Screen printing yang akan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja karyawan. Perlu dilakukan evaluasi karena hal ini akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan

Selain variabel lingkungan kerja, variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel kompensasi. Pemberian kompensasi pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat. Sedangkan tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu dan sistem kompensasi harus dapat memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan adanya program kompensasi yang sesuai akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan seperti memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Namun sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Yuliannisa (2018) kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi adalah bayaran yang diberikan

perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Berikut ini tabel 3. mengenai gaji karyawan RGB Screen Printing.

Tabel 3. Daftar Gaji Karyawan RGB Screen Printing

No	Bagian	Gaji Karyawan Perbulan
1	Jahit	2.500.000
2	Pemotongan kain	2.000.000
3	Bordir	2.500.000
4	Editor	3.500.000
5	Sablon	2.000.000
6	Packing	2.000.000

Sumber : RGB Screen printing, 2020

Berdasarkan Tabel 3. mengenai Data Gaji Karyawan RGB Screen Printing. Masih terdapat karyawan RGB Screen Printing yang menerima gaji lebih kecil dibandingkan gaji UMR yang telah ditetapkan pemerintah kota Bandar Lampung Rp. 2.653.000, per bulan. Hal ini dinilai bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan, Masalah kompensasi pada karyawan RGB Screen printing yang akan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja karyawan. Perlu dilakukan evaluasi karena hal ini akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan

Menurut riset penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuningsih (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, Menurut riset penelitian yang dilakukan oleh Maludin Panjaitan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, Menurut riset penelitian yang dilakukan oleh Dhea Nur Fitrianti & Arif Partono Prasetyo (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan Menurut riset penelitian yang dilakukan oleh Ujud Darmawan Natsir (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

## 1.2 Produktivitas Kerja

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

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

### 1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Handayani (2018) indikator untuk mengukur produktivitas kerja yaitu :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut.
3. Semangat kerja merupakan usaha untuk menjadi baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerjakan dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tangangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.
5. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi merupakan perbandingan antara yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### 1.4 Hipotesis

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

#### **Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja**

Lingkungan kerja yang memiliki suasana yang nyaman dan ketersediaan fasilitas dalam mendukung proses pekerjaan dapat mendukung produktivitas kerja karyawan. Menurut Ultia (2018) lingkungan kerja fisik 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.

Penelitian yang dilakukan oleh Maludin Panjaitan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan artinya jika lingkungan kerja sesuai dengan yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

**H1** : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

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

Kompensasi yang diberikan perusahaan berdasarkan jasa-jasa yang telah karyawan berikan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dari perusahaan, dengan kata lain guna untuk membayar waktu yang telah dihabiskan karyawan untuk bekerja dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Natsir (2019) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Penelitian yang dilakukan oleh Uhd Darmawan Natsir (2018) menyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan artinya jika kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

**H2** : Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

### **Pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik & Kompensasi finansial terhadap Produktivitas Kerja**

Lingkungan kerja yang memiliki suasana yang nyaman dan ketersediaan fasilitas dalam mendukung proses pekerjaan dapat mendukung produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan berdasarkan jasa-jasa yang telah karyawan berikan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dari perusahaan, dengan kata lain guna untuk membayar waktu yang telah dihabiskan karyawan untuk bekerja.

Menurut Ultia (2018) lingkungan kerja fisik 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. Menurut Natsir (2019) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan

Penelitian yang dilakukan oleh Maludin Panjaitan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan & Penelitian yang dilakukan oleh Uhd Darmawan Natsir (2018) menyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan artinya jika lingkungan kerja & kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

**H3** : Lingkungan Kerja fisik & Kompensasi finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

## **2. METODE PENELITIAN**

### **a. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2015, p.24) Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variable atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal (sebab-akibat) dan menggunakan metode kuantitatif yang berlandaskan filsafah positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan

### **b. Sumber Data**

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah : Data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu seluruh karyawan RGB Screen Printing. Data tersebut adalah hasil jawaban pengisian kuisioner dari responden yang terpilih dan memenuhi kriteria responden berhubungan dengan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja

### **c. Metode Pengumpulan Data**

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

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan observasi, survey wawancara dan penyebaran kuisioner penelitian. Dalam metode ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data khususnya data primer menggunakan metode komunikasi dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada para responden untuk mendapatkan informasi yang diinginkan, cara tersebut adalah menggunakan instrumen yang disebut kuesioner, kuesioner dapat disajikan tertulis atau secara

lisan (wawancara). Selain menggunakan metode komunikasi pengumpulan data juga menggunakan metode observasi pada objek penelitian yaitu RGB Screen Printing. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Dua metode pengumpulan data, yaitu :

## 2) Wawancara

Teknik pengumpulan data saat peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang harus dan akan diteliti. Guna mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini. Selain itu, teknik wawancara dilakukan peneliti dengan pihak yaitu karyawan RGB Screen Printing. Guna mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini.

## 3) Kuesioner

Metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden atau yaitu karyawan RGB Screen Printing. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah skala ordinal. Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu.

Tabel 4. Skala Pengukuran

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

Sumber Data Diolah, (2020)

## d. Populasi Dan Sample

Menurut Sugiyono (2015, p.80) Populasi sebagai berikut populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas tertentu yang di terapkan penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah yaitu karyawan RGB Screen Printing yang berjumlah 35 karyawan.

Tabel 5. Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian RGB Screen Printing

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Jahit	12
2	Pemotongan kain	3
3	Bordir	5
4	Editor	3
5	Sablon	8
6	Packing	4
Total		35

Sumber : RGB Screen printing, 2020

Menurut Sugiyono (2015, p.81) Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti/diobservasi, dan dianggap dapat menggambarkan keadaan atau ciri populasi. Pada penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik pengambilan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dikarenakan jumlah populasi yang tidak terlalu banyak dengan

menggunkan metode *non probability sampling*. Metode *non probability sampling* merupakan metode pengambilan sampel sampling yang memberi peluang atau kesempatan tidak sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan RGB Screen Printing yang berjumlah 35 karyawan. Berikut tabel Definisi Operasional Variabel

Tabel 6. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja Fisik	Menurut Handayani (2018) lingkungan kerja fisik suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung	Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan	1. Suasana kerja 2. Tersedianya fasilitas kerja	Ordinal
Kompensasi Finansial	Menurut Natsir (2019) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.	Sebuah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Bonus	Ordinal
Produktivitas Kerja	Menurut Wahyuningsih (2018) Produktivitas merupakan suatu rasio antara masukan dan keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran	Produktivitas Kerja merupakan ukuran organisasi atau lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya	1. Kemampuan 2. Pencapaian 3. Semngat Kejra 4. Pengembangan 5. Mutu 6. Effesiensi	Ordinal

Sumber : Data Diolah, (2020)

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Uji Validitas

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.36), Validitas adalah alat ukur yang digunakan dalam pengukuran yang dapat digunakan untuk melihat tidak adanya perbedaan antara data yang didapat oleh peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Sesuatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah dan untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi product moment melalui program SPSS.

- Rumusan Hipotesis  
 Ho : Pernyataan dari kusioner tidak relevan  
 H<sub>1</sub> : Pernyataan dari kusioner relevan

2. Kriteria Pengujian :  
Apabila  $Sig < 0.05$  maka  $H_0$  diterima (instrumen valid).  
Apabila  $Sig > 0.05$  maka  $H_0$  ditolak (instrumen tidak valid).  
Menentukan kesimpulan dan hasil uji hipotesis

## B. Uji Reliabilitas

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.54) Reliabilitas adalah suatu indikator yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang menunjuk pada tingkat keterandalan. Fungsi dari uji Reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan metode Alpha Cronbach. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai  $r$  alpha indeks korelasi.

Tabel 7. Interpretasi Nilai  $r$

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

## C. Uji Persyaratan Analisis Data

### 1). Uji Normalitas

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.134) Uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sample yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sample bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS.

Prosedur Pengujian.

1. Rumusan Hipotesis  
 $H_0$  : Data berasal dari populasi berdistribusi normal  
 $H_1$  : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.
2. Kriteria Pengambilan Keputusan  
Apabila  $Sig < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak (distribusi sample tidak normal)  
Apabila  $Sig > 0.05$  maka  $H_0$  diterima (distribusi sample normal).

### 2). Uji Lineritas

Uji linearitas menurut Rambat Lupioadi (2015, p.146) adalah untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau pun regresi linier. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS dengan melihat table Anova atau sering disebut *Test for Linearity*.

Prosedur Pengujian

1. Rumusan Hipotesis  
Ho = Model regresi berbentuk linear.  
H<sub>1</sub> = Model regresi tidak berbentuk linear.
2. Kriteria Pengujian  
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 maka Ho diterima.  
Jika probabilitas (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak.

### 3). Uji Multikolinieritas

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.141) Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Ada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation faktor* (VIF). Batas dari *tolerance value* > 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

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

### 4). Regresi Linier Berganda

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

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

Keterangan :

Y	= Produktivitas Kerja
X1	= Lingkungan Kerja
X2	= Kompensasi
a	= Konstanta
et	= Error Term
b1, b2	= Koefisien Regresi

### D. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji-t)

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

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Ho: Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap prouktivitas kerja

Ha: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap prouktivitas kerja

Kriteria pengujian :

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

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

3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Ho: Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Ha: Kompensasi kerja finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (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.

**b. Uji Simultan (Uji-F)**

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

**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik & Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja**

Ho: Lingkungan kerja fisik & kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Ha: Lingkungan kerja fisik & kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Kriteria pengujian :

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

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak

2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima

3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

**4. SIMPULAN**

Berikut dapat di ambil kesimpulan dari Rancangan Produktivitas Kerja RGB Screen Printing Terhadap Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Finansial yaitu:

Dengan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan RGB Screen Printing maka produktivitas dapat dilakukan dengan mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan RGB Screen Printing secara kerja fisik dan kompensasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Agustin, R. D., Kasim, K. T., & Barlian, N. A. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Bussines Management*, 1(2), 126-132.
- [2] Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Cetakan ketiga. Penerbit Erlangga
- [3] Darmajaya, IIB. 2018. Panduan Penyusunan Tugas Akhir Skripsi. Bandar Lampung: IIB Darmajaya
- [4] Ardiansyah, R. (2019, November). Penggunaan Metode Balance Scorecard Untuk Mengukur Kinerja Pekerjaan Pada PT. Bangun Cipta Karya Pamungkas (PT. BCKP). In *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya* (Vol. 1, pp. 78-87).
- [5] Erri, D., & Arlin, A. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Peserta BPJS Pada RS Hermina Daan Mogot Jakarta. *Simmnasiptek 2017*, 1(1), 48-55.

- [6] Harfika, J., & Abdullah, N. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pasien Pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Aceh Barat Daya. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 14(01).
- [7] Purba, E. (2018, April). Models Of Sustainable Quality To Improve Implementation Of Quality System Of Qualified Enterprise. In *Prosiding International conference on Information Technology and Business (ICITB)* (pp. 1-4).
- [8] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung Cetakan ketiga. PT. Rafika Aditama.
- [9] Manik, S. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Pada Rumah Sakit Thursina Di Duri. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 7(1), 80-93.
- [10] Marliani, Rosleny. 2018. Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung. Cetakan kedua. Penerbit Setia.
- [11] Fitria, Y. A. (2019). Visualization of data on earthquake prone areas from the analysis of earthquake data vibrations. *Test Engineering and Management*, 81(11-12).
- [12] Maqsood, M., Maqsood, H., Kousar, R., Jabeen, C., Waqas, A., & Gillani, S. A. (2017). Effects of hospital service quality on patients' satisfaction and behavioural intention of doctors and nurses. *Saudi Journal of Medical and Pharmaceutical Sciences*, 3, 556-567.
- [13] Pambudy, A. P. (2016). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Dukun Gresik. *JPIM (JURNAL PENELITIAN ILMU MANAJEMEN)*, 1(1), 11-Halaman.