

**ANALISIS KETENAGAKERJAAN YANG BERKAITAN
DENGAN GAJI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
MASA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT. KERETA API
INDONESIA DAERAH OPERASI 8 SURABAYA)**

JURNAL ILMIAH

Disusun oleh :

Irma Ginata Sukatendel

0910213085



**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG**

LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL

Artikel Jurnal dengan judul :

**ANALISIS KETENAGAKERJAAN YANG BERKAITAN DENGAN GAJI,
KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MASA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT. KERETA API
INDONESIA DAERAH OPERASI 8 SURABAYA)**

Yang disusun oleh :

Nama : Irma Ginata Sukatendel
NIM : 0910213085
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : S1 Ilmu Ekonomi

Bahwa artikel Jurnal tersebut dibuat sebagai *persyaratan ujian skripsi* yang dipertahankan di
depan Dewan Penguji pada tanggal 4 Februari 2014

Malang, 4 Februari 2014

Dosen Pembimbing,



Eddy Suprpto, SE.,ME.

NIP. 19580709 198603 1 002

**ANALISIS KETENAGAKERJAAN YANG BERKAITAN DENGAN GAJI, KOMPENSASI,
LINGKUNGAN KERJA DAN MASA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DI PT. KERETA API INDONESIA DAERAH OPERASI 8 SURABAYA)**

Irma Ginata Sukatendel

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Email: irmaginataa@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaji, kompensasi, lingkungan kerja dan masa kerja serta mengetahui variabel apa yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel independent dalam penelitian ini adalah Gaji (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Masa Kerja (X4). Sedangkan variabel dependennya adalah produktivitas kerja karyawan (Y).

Penelitian ini merupakan penelitian mengambil 96 orang sebagai responden dari jumlah populasi sebesar 2.556 karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. Untuk analisis data yang digunakan analisis uji statistik Chi Square (X^2) dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ menggunakan program komputer SPSS.

Hasil dari uji statistik Chi Square (X^2) tersebut menunjukkan adanya hubungan antara gaji, kompensasi, lingkungan kerja dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel gaji (X1) berpengaruh positif terhadap produktivitas, yang ditunjukkan oleh nilai Asymp. Sig (2-sided) Pearson Chi-Square < 5% ($0,000 < 0,05$). Variabel kompensasi (X2) juga berpengaruh positif terhadap produktivitas yaitu dengan nilai Asymp. Sig (2-sided) Pearson Chi-Square < 5% ($0,000 < 0,05$). Variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif juga terhadap produktivitas, yang ditunjukkan oleh nilai Asymp. Sig (2-sided) Pearson Chi-Square < 5% ($0,002 < 0,05$). Dan variabel masa kerja (X4) berpengaruh positif terhadap produktivitas dengan nilai Asymp. Sig (2-sided) Pearson Chi-Square < 5% ($0,000 < 0,05$). Variabel lingkungan kerja (X3) merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu dengan nilai Asymp. Sig (2-sided) Pearson Chi-Square < 5% ($0,002 < 0,05$).

Kata Kunci: Produktivitas Kerja Karyawan, Gaji, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Masa Kerja.

A. PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen – instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun, instrumen yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era sekarang ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Dalam setiap perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang merupakan penggerak utama jalannya proses produksi. Dalam upaya menjaga kelangsungan hidup organisasi perusahaan, perusahaan akan berhasil mencapai target dan tujuannya apabila didukung oleh fasilitas yang cukup. Oleh karena itu, kualitas dan

kuantitas sumber daya manusia yang memadai yang merupakan unsur penunjang bagi kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Agar tujuan - tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal maka pihak perusahaan dituntut untuk mampu menjaga semangat kerja para karyawannya. Di samping itu, selalu mendorong mereka untuk bekerja dengan baik sehingga produktivitas kerja masing-masing karyawan dapat meningkat. Karena karyawan merupakan asset yang sangat penting bagi perusahaan. Dalam hal ini, gaji, kompensasi, lingkungan kerja dan masa kerja memiliki peranan penting dalam tingkat produktivitas kerja karyawan.

Sebagai perusahaan BUMN besar di Indonesia, PT. Kereta Api Indonesia yang bergerak di bidang penyediaan pelayanan transportasi publik dan satu – satunya perusahaan yang mengelola jasa transportasi bidang perkeretaapian berusaha untuk memberikan pelayanan yang maksimal bagi pelanggan dimana salah satu upayanya adalah peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Dalam beberapa dekade, perkeretaapian menjadi bisnis yang berkembang pesat.

Dalam hal ini, beberapa faktor yang menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya adalah gaji, kompensasi, lingkungan kerja dan masa kerja. Produktivitas kerja merupakan masalah yang penting dalam perusahaan dan menentukan kelangsungan usaha suatu perusahaan. Dua aspek vital dari produktivitas adalah efisiensi yang berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan tersebut dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan dan efektivitas yang berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil-hasil yang diharapkan atau tingkat keluaran itu dapat tercapai. Sehingga, produktivitas kerja sangat tergantung dari sumber daya manusia yang bekerja dan memiliki ruang lingkup yang lebih baik.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Human Capital

Teori Human Capital memiliki keterkaitan dengan investasi pada tenaga kerja, yang nantinya investasi tersebut diharapkan diperoleh pendapatan yang melebihi nilai investasi yang telah dilakukan. Menurut Sumarsono (2003:49), Investasi pada bidang sumber daya manusia adalah pengorbanan sejumlah dana yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi. Penghasilan yang diperoleh pada masa akan datang adalah tingkat penghasilan yang lebih tinggi untuk mampu mencapai tingkat konsumsi yang lebih tinggi pula. Investasi yang demikian disebut *human capital*.

Menurut Simanjuntak (1985:59), Asumsi dasar *Teori Human Capital* adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti, di satu pihak, meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang, akan tetapi, di pihak lain, menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti sekolah tersebut.

Teori Human Capital menekankan bagaimana pendidikan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi pekerja dengan meningkatkan tingkat stok kognitif manusia kemampuan produktif yang ekonomis merupakan produk kemampuan bawaan dan investasi pada manusia. Penyedia pendidikan formal dilihat sebagai investasi modal manusia yang produktif, dimana para pendukung teori ini telah di anggap sama – sama atau bahkan lebih sama berharga daripada modal fisik.

Teori Dasar Produktivitas Pendekatan Cobb Douglas

Teori mengenai produktivitas dalam kegiatan ekonomi sangat berperan penting dalam menunjang kegiatan produksi agar mampu memberikan output produksi yang diharapkan. Pendekatan Cobb-Douglas (1928), dalam dunia ekonomi dikenal sebagai bentuk fungsional dari fungsi produksi yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara jumlah output dan input. Model pengukuran produktivitas fungsi produksi Cobb-Douglas, melibatkan dua variabel atau lebih, variabel yang satu disebut sebagai output dan yang lain disebut input yang digunakan dalam produksi.

Dalam kegiatan ekonomi, sebelum melakukan pengukuran produktivitas, sangat penting untuk menentukan apa saja input yang digunakan dan seberapa besar output yang akan dihasilkan nantinya melalui produksi. Model pengukuran produktivitas sering didasarkan pada fungsi produksi Cobb Douglas. Fungsi produksi dengan pendekatan Cobb Douglas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Q = f(K, L)$$
$$Q = K^{\alpha} \cdot L^{\beta} \text{ , } Q = A \cdot K^{\alpha} \cdot L^{\beta}$$

Dimana:

Q = total produksi (nilai semua barang yang diproduksi dalam setahun)

L = input tenaga kerja yang digunakan

K = input modal yang digunakan

A = produktivitas faktor total

α dan β adalah elastisitas output dari tenaga kerja dan modal, dimana $\alpha + \beta = 1$

Pengertian Produktivitas Kerja

Dalam menjelaskan tentang produktivitas menurut Simanjuntak (1985:30), Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknis operasional. Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan.

Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya (input) yang dipergunakan per satuan waktu. Definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran. Walaupun secara teori dapat dilakukan, akan tetapi dalam praktek susah dilaksanakan, terutama karena sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dan dalam proporsi yang berbeda.

Penelitian Terdahulu

Tinjauan mengenai penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya membedakan sebuah penelitian dengan penelitian sebelumnya, selain itu studi terdahulu juga bertujuan untuk mengetahui bangunan keilmuan yang sudah diletakkan oleh orang lain, sehingga penelitian yang akan dilakukan benar-benar baru dan belum diteliti oleh orang lain (Sugiyono, 2009).

Berikut ini adalah beberapa studi terdahulu, yang juga meneliti mengenai pengaruh – pengaruh yang mempengaruhi produktivitas karyawan seperti upah, kompensasi, lingkungan kerja, dan masa kerja dengan berbagai macam variabel dan pendekatan penelitian antara lain adalah:

1. Arini (2011) dalam skripsinya yang berjudul “Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Sub Bagian Finishing (Studi Kasus pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper TBK) menyatakan bahwa variabel pemberian kompensasi, tingkat pendidikan, dan masa kerja mempunyai pengaruh/keterkaitan terhadap produktivitas pekerja, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak pengaruh/keterkaitan terhadap tingkat produktivitas pekerja. Variabel pemberian kompensasi ternyata merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi peningkatan pendapatan pekerja. Artinya, jika dengan adanya dorongan pemberian kompensasi pekerja akan semakin termotivasi untuk menghasilkan output semaksimal mungkin.
2. Arif Dian Kusuma (2008) dalam skripsinya yang berjudul “Analisa Pengaruh Upah, Insentif, dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Bagian Produksi Industri Kerajinan Kendang Sentul Kota Blitar) menyatakan bahwa variabel upah, insentif, dan masa kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja dapat diterima (dibuktikan). Variabel upah, insentif, masa kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Hasil pengujian menunjukkan variabel upah mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel produktivitas kerja.
3. Albizia Dendry H. (2011) dalam skripsinya yang berjudul “Analisis Pengaruh Masa Kerja, Upah dan Tingkat Pendidikan Dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja Sesuai Target Perusahaan (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Bagian Produksi Perusahaan Rokok “PT. Ongkowidjojo” Malang) menyatakan bahwa variabel upah mempunyai pengaruh atau keterkaitan dengan tingkat produktivitas tenaga kerja, sedangkan variabel masa kerja dan pendidikan tidak mempunyai pengaruh/keterkaitan dengan tingkat produktivitas tenaga kerja. Variabel upah merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi peningkatan pendapatan pekerja.

C. METODE PENELITIAN

Metode Analisis Penelitian

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang paling mendasar untuk menggambarkan keadaan data secara umum. Analisis deskriptif berfungsi menerangkan keadaan, gejala, atau persoalan serta menggambarkan karakteristik masing-masing variabel, analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan/memberi gambaran obyek yang diteliti melalui data sampel sebagaimana adanya (Sugiyono, 2009). Penarikan kesimpulan pada statistika deskriptif hanya ditujukan pada kumpulan data yang ada. Dalam analisis deskriptif kesimpulan yang dapat ditarik sangat terbatas hanya berdasarkan data sampel secara umum.

Pengukuran Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2009), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

Analisis Data (Metode Uji Chi-Square)

Data dianalisis dengan statistik deskriptif dan statistik inferensial, dengan dibantu program SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Dalam analisis data dibedakan tingkatannya, yaitu : analisis univariat, bivariat, dan multivariat. Analisis univariat merupakan analisis setiap variabel yang dinyatakan dengan sebaran frekuensi, baik secara angka-angka mutlak maupun secara persentase, disertai dengan penjelasan kualitatif. Analisis bivariat menggunakan tabel silang untuk menyoroti dan menganalisis perbedaan atau hubungan antara dua variabel. Analisis bivariat dengan menggunakan uji Chi Square (X^2) dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ menggunakan program komputer SPSS.

Rumus Chi Square:

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Sumber: Sugiyono, 2009

Keterangan :

f_o : Nilai hasil pengukuran atau pengamatan

f_h : Nilai harapan

Uji *Chi Square* digunakan bila data penelitian berupa frekuensi - frekuensi dalam bentuk kategori baik nominal atau ordinal. Uji ini juga digunakan untuk menentukan signifikansi dua variabel atau lebih. Menguji ada tidaknya perbedaan/hubungan antara variabel gaji, kompensasi, lingkungan kerja dan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan maka digunakan uji *Chi Square* tersebut.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dianalisis dengan statistik deskriptif dan statistik inferensial, dengan dibantu program SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Dalam analisis data dibedakan tingkatannya, yaitu : analisis univariat, bivariat, dan multivariat. Analisis univariat merupakan analisis setiap variabel yang dinyatakan dengan sebaran frekuensi, baik secara angka-angka mutlak maupun secara persentase, disertai dengan penjelasan kualitatif. Analisis bivariat menggunakan tabel silang untuk menyoroti dan menganalisis perbedaan atau hubungan antara dua variabel. Analisis bivariat dengan menggunakan uji statistik Chi Square (X^2) dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ menggunakan program komputer SPSS.

Uji Statistik Chi Square

Uji *Chi Square* digunakan bila data penelitian berupa frekuensi - frekuensi dalam bentuk kategori baik nominal atau ordinal. Dasar pengambilan keputusan menggunakan perbandingan chi-square hitung dengan chi-square tabel. Jika chi-square hitung < chi-square tabel, maka H_0 diterima. Jika chi-square hitung > chi-square tabel, maka H_0 ditolak.

Tabel 1: Hasil Uji Chi-Square Test

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	17.723 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	14.892	1	.000		
Likelihood Ratio	14.451	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	17.538	1	.000		
N of Valid Cases ^b	96				

Sumber: Data diolah, 2014

Hasil uji Chi-Square Test di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-sided) Pearson Chi-Square adalah 0,000

Hipotesis:

H_0 : Tidak ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara gaji dengan produktivitas kerja karyawan.

H_1 : Ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara gaji dengan produktivitas kerja karyawan.

Jika Asymp. Sig (2-sided) Chi-Square hitung > α , maka H_0 diterima.

Jika Asymp. Sig (2-sided) Chi-Square hitung < α , maka H_0 ditolak.

Asymp. Sig (2-sided) (0,000) < α (0,05), maka H_0 ditolak. Jadi, adanya hubungan antara gaji dengan produktivitas kerja.

Tabel 2: Hasil Uji Chi-Square Test

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	23.826 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	20.730	1	.000		
Likelihood Ratio	19.877	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	23.578	1	.000		
N of Valid Cases ^b	96				

Sumber: Data diolah, 2014

Hasil uji Chi-Square Test di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-sided) Pearson Chi-Square adalah 0,000.

Hipotesis:

H_0 : Tidak ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan.

H_1 : Ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan.

Jika Asymp. Sig (2-sided) Chi-Square hitung > α , maka H_0 diterima.

Jika Asymp. Sig (2-sided) Chi-Square hitung < α , maka H_0 ditolak.

Asymp. Sig (2-sided) (0,000) < α (0,05), maka H_0 ditolak. Jadi, terdapat adanya hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja.

Tabel 3: Hasil Uji Chi-Square Test

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	9.646 ^a	1	.002		
Continuity Correction ^b	6.582	1	.010		
Likelihood Ratio	7.216	1	.007		
Fisher's Exact Test				.011	.011
Linear-by-Linear Association	9.545	1	.002		
N of Valid Cases ^b	96				

Sumber: Data diolah, 2014

Hasil uji Chi-Square Test di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-sided) Pearson Chi-Square adalah 0,002

Hipotesis:

Ho: Tidak ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

H1: Ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Jika Asymp. Sig (2-sided) Chi-Square hitung $> \alpha$, maka Ho diterima.

Jika Asymp. Sig (2-sided) Chi-Square hitung $< \alpha$, maka Ho ditolak.

Asymp. Sig (2-sided) (0,002) $< \alpha$ (0,05), maka Ho ditolak. Jadi, terdapat adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja.

Tabel 4: Hasil Uji Chi-Square Test

Chi-Square Tests					
			Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
	Value	df			
Pearson Chi-Square	24.123 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	20.800	1	.000		

Likelihood Ratio	19.472	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	23.872	1	.000		
N of Valid Cases ^b	96				

Hasil uji Chi-Square Test di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-sided) Pearson Chi-Square adalah 0,000

Hipotesis:

Ho: Tidak ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

H1: Ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Jika Asymp. Sig (2-sided) Chi-Square hitung $> \alpha$, maka Ho diterima.

Jika Asymp. Sig (2-sided) Chi-Square hitung $< \alpha$, maka Ho ditolak.

Asymp. Sig (2-sided) (0,000) $< \alpha$ (0,05), maka Ho ditolak. Jadi, terdapat adanya hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan antara variabel gaji (X1) dengan variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Variabel gaji berpengaruh positif terhadap produktivitas, yang ditunjukkan oleh nilai Asymp. Sig (2-sided) Pearson Chi-Square $< 5\%$ (0,000 $< 0,05$).

Hasil uji tersebut menjelaskan bahwa gaji memiliki peran yang penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawannya. Hal ini sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan antara variabel kompensasi (X2) dengan variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas, yang ditunjukkan oleh nilai Asymp. Sig (2-sided) Pearson Chi-Square $< 5\%$ (0,000 $< 0,05$).

Hasil uji tersebut menjelaskan bahwa karyawan merasa pemberian kompensasi yang sudah tepat di dalam pemenuhan kebutuhan hidup karyawan. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja diiringi dengan peningkatan semangat dan kegairahan kerja mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan antara variabel lingkungan kerja (X3) dengan variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, yang ditunjukkan oleh nilai Asymp. Sig (2-sided) Pearson Chi-Square $< 5\%$ (0,002 $< 0,05$).

Hasil uji tersebut menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh/hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan cukup baik. Karyawan menilai kondisi suasana di dalam tempat kerja sudah menjadi keinginan dan kebutuhan karyawan, seperti kebersihan lingkungan, penerangan, ventilasi atau suhu udara ruangan, kebisingan suara, hubungan antar karyawan atau sesama rekan kerja, hubungan kerja atasan dan atau bawahan, tingkat keamanan, kesempatan untuk melaksanakan ibadah, dan harapannya akan kenyamanan lingkungan kerja fisik maupun non-fisik di tempat kerja dianggap sudah cukup baik dan mendukung pekerjaan mereka.

Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan antara variabel masa kerja (X4) dengan variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Variabel masa kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, yang ditunjukkan oleh nilai Asymp. Sig (2-sided) Pearson Chi-Square < 5% ($0,000 < 0,05$).

Hasil uji tersebut menjelaskan bahwa semakin lama karyawan bekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya maka akan semakin tinggi pengalaman kerjanya, sehingga semakin terampil keahlian yang dimiliki. Artinya, semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan output yang lebih banyak.

Implikasi Penelitian

Implikasi Hasil Gaji (X1) Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 8 Surabaya. Gaji sangat jelas dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena alasan karyawan bekerja salah satunya adalah gaji. Jika sistem gaji perusahaan berjalan dengan baik atau dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karyawan dapat termotivasi untuk semakin meningkatkan produktivitasnya karena merasa gaji mereka baik atau cukup untuk mengganti tenaga yang telah mereka keluarkan. Jadi dapat dikatakan dampak dari gaji adalah semakin baik sistem gaji yang ditujukan kepada karyawan, maka karyawan akan semakin meningkatkan produktivitasnya.

Implikasi Hasil Kompensasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 8 Surabaya. Hal ini berarti bahwa karyawan menilai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup lengkap yaitu berupa gaji pokok, bonus/insentif, tunjangan hari raya (THR), tunjangan kesehatan, dan fasilitas kendaraan, kompensasi yang diterima cukup sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, ketepatan waktu pemberian gaji atau kompensasi cukup tepat waktu, serta tingginya harapan karyawan akan peningkatan pemberian kompensasi yang lebih baik lagi. Walaupun dalam beberapa hal masih terdapat kekurangan misalnya dalam hal kecukupan gaji bersih (*take home pay*) yang diterima masih dirasa kurang oleh beberapa karyawan, kemudian masalah mengenai ketidakpuasan atas kompensasi yang diterima. Jadi dapat dikatakan dampak dari kompensasi adalah dengan pemberian kompensasi yang memadai diharapkan karyawan akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan akan semakin meningkatkan produktivitasnya.

Implikasi Hasil Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 8 Surabaya. Lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan dipersepsikan karyawan cukup baik dan berpengaruh pada produktivitas kerja, yang dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Ini berarti bahwa karyawan menilai tingkat kebersihan lingkungan, penerangan, ventilasi atau suhu udara ruangan, kebisingan suara, pewarnaan ruangan, hubungan antar karyawan atau sesama rekan kerja, hubungan kerja atasan dan atau bawahan, tingkat keamanan, kesempatan untuk melaksanakan ibadah, dan harapannya akan kenyamanan lingkungan kerja fisik maupun non-fisik di tempat kerja dianggap sudah cukup baik dan mendukung pekerjaan mereka. Walaupun dalam beberapa hal masih terdapat kekurangan misalnya dalam hal tingkat kebisingan yang masih mengganggu dan mengurangi konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Implikasi Hasil Masa Kerja (X4) Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 8 Surabaya. Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, peneliti berusaha memberikan beberapa saran yang erat kaitannya dengan permasalahan yang telah dirumuskan serta temuan hasil analisis. Berdasarkan hasil analisis dan hasil pembahasan tentang pengaruh gaji, kompensasi, lingkungan kerja dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gaji memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Asymp. Sig (2-sided) Pearson Chi-Square $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Gaji memiliki peran yang penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawannya. Jika sistem gaji perusahaan berjalan dengan baik atau dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karyawan dapat termotivasi untuk semakin meningkatkan produktivitasnya karena merasa gaji mereka baik atau cukup untuk mengganti tenaga yang telah mereka keluarkan.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Asymp. Sig (2-sided) Pearson Chi-Square $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Karyawan merasa pemberian kompensasi yang sudah tepat di dalam pemenuhan kebutuhan hidup karyawan. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja diiringi dengan peningkatan semangat dan kegairahan kerja mereka.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Asymp. Sig (2-sided) Pearson Chi-Square $< 5\%$ ($0,002 < 0,05$). Karyawan menilai kondisi suasana di dalam tempat kerja sudah menjadi keinginan dan kebutuhan karyawan.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel masa kerja memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Asymp. Sig (2-sided) Pearson Chi-Square $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Semakin lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut maka akan semakin tinggi pengalaman kerjanya, sehingga semakin terampil keahlian yang dimiliki. Artinya, semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan output yang lebih banyak.

Saran

Setelah melakukan penelitian, pembahasan, dan merumuskan kesimpulan dari hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan pertimbangan, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dalam memberikan kompensasi disesuaikan dengan keadaan sekarang ini, dan alangkah lebih baik jika dapat ditingkatkan, dimana seiring berjalannya waktu tingkat pengeluaran dan kebutuhan manusia pasti meningkat sehingga dibutuhkan pula peningkatan pemasukan. Hal ini tentu saja dengan memperhatikan ketaatan, pengalaman, masa kerja, prestasi, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku karyawan lainnya.
2. Lingkungan kerja perusahaan diharapkan agar tetap dipertahankan, dan akan lebih bagus jika dapat ditingkatkan, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik, yaitu dengan cara peningkatan kegiatan kebersihan, penambahan atau penggantian secara berkala lampu penerangan di beberapa tempat yang dirasa kurang memadai, pemasangan peredam suara di dalam ruang kantor agar gangguan akibat kebisingan suara dari luar ruangan dapat diminimalisir, pengaturan suhu udara agar lebih disesuaikan dengan keinginan karyawan, serta menambah fasilitas pendukung seperti penyediaan kantin/kafetaria.
3. Produktivitas kerja perusahaan diharapkan tetap dipertahankan untuk jangka waktu ke depan. Sedangkan untuk target yang ditetapkan juga perlu diperhatikan agar produktivitas kerja dapat tercipta dan tidak menjadi beban tersendiri bagi karyawan dalam bekerja yaitu dengan menambah pelatihan atau *outbound training* yang bersifat pengembangan diri dan keterampilan bagi karyawannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu sehingga jurnal ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih khusus kami sampaikan kepada Bapak Eddy Suprpto, SE.,ME. selaku dosen pembimbing beserta Bapak Dr. Iswan Noor, SE.,MS. dan Bapak Dr. Rachmad Kresna Sakti, SE.,M.Si. selaku dosen penguji yang telah memberi nasehat, masukan dan kesabarannya sehingga jurnal ini dapat diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arini.2011. *Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Sub Bagian Finishing (Studi Kasus pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper TBK)*. Malang:Universitas Brawijaya
- H, Albizia Dendry.2011. *Analisis Pengaruh Masa Kerja, Upah dan Tingkat Pendidikan Dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja Sesuai Target Perusahaan (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Bagian Produksi Perusahaan Rokok "PT. Ongkowidjojo" Malang)*. Malang:Universitas Brawijaya
- Kusuma, Arif Dian. 2008. *Analisa Pengaruh Upah, Insentif, dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Bagian Produksi Industri Kerajinan Kendang Sentul Kota Blitar)*. Malang:Universitas Brawijaya
- Purwono, H. 2003, *Sistem Personalia*, Edisi Ke-3. Yogyakarta. Penerbit Andi Offset.
- Simanjuntak, Payaman P. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. FE UI. Jakarta
- Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*.Bandung:Pustaka Setia
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen dan Sumberdaya Manusia & Ketenagakerjaan*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Sunyoto, Danang. 2012. *Analisis Validitas & Asumsi Klasik*. Yogyakarta:Penerbit Gava Media
- T. Hani Handoko. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*. Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Singarimbun dan Sofian Effendi, 1989. *Metode Penelitian Survei*. Editor Jakarta: LP3S
- Situs Resmi PT. Kereta Api Indonesia (Persero). 2013. <http://kereta-api.co.id/>, diakses pada tanggal 12 November 2013
- _____.2012. Daerah Operasi VII Surabaya. http://id.wikipedia.org/wiki/Daerah_Operasi_VIII_Surabaya, diakses pada tanggal 1 Oktober 2013