

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menejemen dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan alat yang digunakan dalam pencapaian suatu tujuan yang diinginkan. Manajemen perusahaan yang baik akan mempermudah mewujudkan tujuan suatu organisasi.

Menurut Widodo (2015) Manajemen sumber daya manusia atau yang sering dikenal MSDM adalah suatu proses yang dilakukan untuk mengevaluasi kebutuhan sumber daya manusia, serta mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia dengan cara memberikan penugasan yang tepat sesuai bidangnya, supaya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada perusahaan dimana sdm berada.

Menurut Bangun (2012) Sumber Daya Manusia merupakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan karyawan atau staff, dan pengawasan, terhadap pemeliharaan, pengadaan, pemberian upah/kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja guna untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Menurut Umi Farida (2017), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari suatu kegiatan pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan tujuan untuk mencapai tujuan individu maupun suatu organisasi. MSDM adalah manajemen yang berfokus dalam ketenaga kerjaan/bidang personalia/sumber daya manusia atau suatu bidang ilmu yang digunakan untuk mempelajari mengatur proses dalam pemanfaatan SDM secara efektif serta efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan memberikan kepuasan terhadap semua pihak.

Menurut Hasibuan (2013), MSDM merupakan suatu ilmu atau cara dalam mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang berkelanjutan supaya mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan dengan efektif dan efisien.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Umi Farida (2017) adapun fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia diantaranya sebagai berikut :

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah menentukan terlebih dahulu langkah-langkah yang akan dilakukan guna membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Merencanakan merupakan proses mempersiapkan dan memperhitungkan program atau kegiatan yang dilakukan kedepannya dengan matang untuk mengurangi resiko/kendala dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses perkiraan (*planning*) atau peramalan (*forecasting*) tentang keperluan sumber daya manusia di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Perencanaan tersebut meliputi analisis job discription yaitu menguraikan kebutuhan jumlah karyawan, tugas dan tanggung jawab calon karyawan melalui interview atau kuesioner. Setelah melalui tahap analisis langkah selanjutnya yaitu melakukan rekrutmen dengan maksud mencari sejumlah karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga perusahaan dapat menyeleksi orang yang tepat untuk mengisi lowongan yang ada.

Prosedur penerimaan tenaga kerja melalui langkah-langkah sebagai berikut: menerima surat lamaran, yang disertai dengan lampiran persyaratan yang dibutuhkan, Saat pelamar yang bersangkutan mendapat panggilan untuk mengikuti ujian yang diadakan, Pada saat ujian diadakan adapun metodenya sebagai berikut: 1. Menjawab soal dengan uraian. 2. Tes keahlian. 3. Metode wawancara, Penerimaan calon karyawan diberikan kepada mereka yang lulus tahap akhir dengan mengadakan peringkat yang jumlahnya dibatasi pada jumlah karyawan yang dibutuhkan, dan tahap terakhir untuk status mereka adalah pegawai percobaan (magang), sifatnya masih percobaan. Apabila dalam waktu yang ditentukan, di anggap dapat bekerja dengan baik kemudian diangkat sebagai pegawai tetap.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah pengelompokan sumber daya manusia (SDM) sesuai dengan tugas dan menetapkan tanggung jawab serta wewenang sdm guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

3) Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan merupakan suatu usaha untuk memberikan saran-saran, bimbingan, instruksi atau perintah kepada bawahan dalam melakukan tugas yang diberikan sehingga dapat dikerjakan dan dilaksanakan dengan maksimal.

4) Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah melakukan penilaian terhadap kinerja, memeriksa atau mengevaluasi hasil kerja apakah sudah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau belum.

Dari beberapa fungsi manajemen diatas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*planning*), setelah itu pengorganisasian (*organizing*), selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata

yang berbeda seperti *actuating* atau *leading*, lalu fungsi terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*controlling*).

c. Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kinerja pegawai secara maksimal terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktifitas dan tercapainya tujuan organisasi.

Tujuan sumber daya manusia menurut Sedamaryati (2011) mengklasifikasikan 4 tujuan sebagai berikut :

- 1) Tujuan Masyarakat (Social Objective) adalah untuk bertanggung jawab secara social, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat agar meminimalisir dampak negative dalam organisasi.
- 2) Tujuan Organisasi (Organization Objective) adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan dalam mencapai hasil yang efektif.
- 3) Tujuan Fungsi (Functional Objective) adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.
- 4) Tujuan Personal (Personal Objective) adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat terpenuhi, dan sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan. Dalam mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia di atas, maka dari itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia, mengembangkan, mempergunakan dan memelihara karyawan dengan harapan meningkatkan kinerjanya sehingga produktifitas kerja perusahaan menjadi lebih baik.

2. Produktifitas kerja

a. Pengertian Produktifitas kerja

Menurut Gamage (2015:48) mengatakan bahwa produktifitas karyawan adalah ukuran efisiensi karyawan dalam mengubah input menjadi output yang bermanfaat. Produktifitas kerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan menghasilkan suatu pekerjaan yang dapat meningkatkan laba perusahaan dengan seefisien mungkin.

Menurut Anoraga yang dikutip oleh Dewi (2014) menyatakan bahwa produktifitas kerja dapat menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian, produktifitas kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Bagaimana suatu karyawan mampu untuk dapat menghasilkan barang dan jasa yang memiliki kualitas yang lebih baik dari sebelumnya tetapi dengan input yang sama secara efektif dan efisien merupakan salah satu ciri dari tercapainya produktifitas kerja karyawan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktifitas kerja.

Analisis manajemen sumber daya manusia produktifitas karyawan merupakan variabel tergantung atau dipengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak faktor (Sedarmayanti, 2001:57). Kidung konveksi memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja antara lain :

- 1) Lingkungan kerja dimana kidung memiliki lingkungan kerja yang cukup baik, baik lingkungan fisik maupun non fisik.
- 2) komunikasi, dimana komunikasi yang ada pada kidung konveksi sudah baik yaitu hubungan antar karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasan.
- 3) Kompensasi juga mempengaruhi produktifitas kerja di kidung konveksi dimana karyaan dikidung sudah merasa cukup puas dengan kompensasi yang mereka terima.

c. **Indikator Produktifitas kerja menurut Sutrisno (2011, h. 104) adalah sebagai berikut :**

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Pengembangan diri
- 4) Perbaikan terus-menerus
- 5) Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa produktifitas sangat dipengaruhi oleh factor-faktor sebagai berikut:

- 1) Komunikasi, Komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan karyawan lainnya akan mendorong produktifitas kerja karyawan.
- 2) Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja yang bersih dan ruangan yang luas akan membuat karyawan nyaman dan focus pada pekerjaan
- 3) Kompensasi, Seberapa besar kompensasi yang diterima karyawan juga mempengaruhi produktifitas karyawan. Dimana kompensasi harus sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan.
- 4) Motivasi, Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

3. **Komunikasi**

a. **Pengertian Komunikasi**

Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik

langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku (Afandi, 2016: 34).

Selain itu Komunikasi didefinisikan sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu (Handoko, 2016: 270).

b. Prinsip Komunikasi

Menurut (Afandi, 2016: 40), beberapa prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam berkomunikasi sebagai berikut:

- 1) Respect, merupakan sikap hormat dan menghargai terhadap lawan bicara.
- 2) Empathy, yaitu kemampuan kita untuk menempatkan diri kita pada kondisi yang dihadapi oleh orang lain.
- 3) Audible, yaitu dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik.
- 4) Clarity, yaitu kejelasan dari pesan yang disampaikan. Kejelasan dari pesan dibutuhkan melalui simbol, bahasa yang baik, penegasan kata dan sebagainya.
- 5) Humble, yaitu sikap rendah hati di mana melalui sikap rendah hati, seseorang akan lebih menghargai orang lain baik sikap, tindakan serta perkataannya.

c. Indikator Komunikasi Menurut Derafitria (2012, h. 1) Agar Efektif sebagai berikut:

- 1) Pemahaman
- 2) Kesenangan
- 3) Pengaruh pada sikap

- 4) Hubungan yang makin baik
- 5) Tindakan

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2016: 51).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan penerangan. Lingkungan organisasi tercermin pada karyawan. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan (Sunyoto, 2012b: 43).

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2016: 52), faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor lingkungan fisik Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri.
- 2) Rencana ruang kerja Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
- 3) Rancangan pekerjaan Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- 4) Kondisi lingkungan kerja Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

- 5) Tingkat visual privacy dan acoustical privacy Visual privacy sebagai keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.
- 6) Faktor lingkungan psikis Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.
- 7) Pekerjaan yang berlebihan Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
- 8) Sistem pengawasan yang buruk Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- 9) Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.
- 10) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pergantian pemimpin perusahaan.
- 11) Perselisihan antara pribadi dan kelompok Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

c. Menurut Ginanjar (2012, h. 15) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja
- 4) Penerangan
- 5) Suhu udara

5. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atau penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016: 289). Menurut Dessler yang dikutip oleh Tulenan (2015) mengemukakan bahwa “compensation as all forms of payments or rewards given to employees which arise from employment”. Dengan kata lain kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaan. Setiap jasa atau usaha yang diberikan oleh karyawan akan dibalas dalam bentuk penghargaan atau hadiah yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Faslah & Astrini (2014) menyatakan bahwa “Compensation as the adequate and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives”. Yang artinya, kompensasi sebagai remunerasi pribadi yang memadai dan merata untuk kontribusinya pada tujuan organisasi. Dengan kata lain, imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah bentuk remunerasi pribadi atas kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

b. Tujuan kompensasi

Menurut (Wibowo, 2016: 291) tujuan kompensasi yang efektif meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Memperoleh personal yang berkualitas
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada
- 3) Menjamin keadilan
- 4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
- 5) Mengendalikan biaya
- 6) Mengikuti aturan hukum
- 7) Memfasilitasi pengertian
- 8) Meningkatkan efisiensi administrasi

c. Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda.

Hasibuan (20012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas
- 5) Asuransi

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang di lakukan oleh Arif Rahman Hakim 2020 dengan judul Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xyz Di Kota Batam, dengan hasil penelitian Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

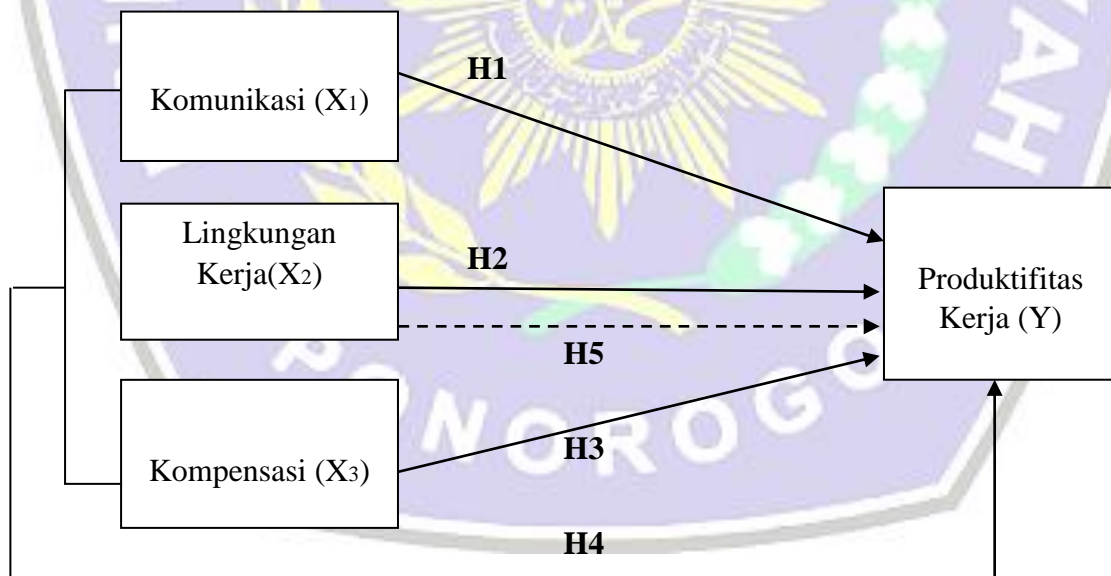
2. Berdasarkan hasil analisis pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan, artinya kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.
3. Berdasarkan hasil analisis pengaruh antara komunikasi dengan kinerja karyawan, artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.
4. Berdasarkan hasil analisis pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.
5. Penelitian ini dilakukan oleh Aning Kesuma Putri 2015 dengan judul Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas menyetujui jika komunikasi yang tidak baik antara pimpinan dan bawahan dapat berdampak pada sikap bawahan setelah mendengarkan komunikasi tersebut. Jika komunikasi antara bawahan dan atasan berjalan efektif akan merubah sikap bawahan yang berpikiran negatif menjadi positif sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Apabila komunikasi berjalan dengan baik, otomatis produktifitas kerja karyawan juga akan baik.
6. Penelitian ini dilakukan oleh Agung Wahyu Handaru, 2019 dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Kasus Pt Artolite Indah Mediatama), Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama. Pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan

b. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktifitas kerja
Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) karyawan PT Artolite Indah Mediatama.
Pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan

7. Penelitian ini dilakukan oleh Lydia Salvina Helling, 2018 dengan judul Sistem Informasi pelayanan pelanggan pada citra laundry Bogor, Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja.
- b. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja.
- d. Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : dikembangkan untuk penelitian ini

Keterangan :

Variabel Independen (X) :

X1 :Komunikasi

X2 :Lingkungan kerja

X3 : Kompensasi

Variabel Dependen (Y) :

Y : Produktifitas Kerja

1. Hubungan Antar Variabel Penelitian

a. Pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja

Pembahasan terhadap komunikasi tidaklah mudah, apalagi penerapannya, karena tergantung situasi dan kondisi dari individu.Oleh karena itu tidak jarang ditemukan permasalahan dalam perusahaan, baik komunikasi antar pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan.Sehingga produktifitas sangat dipengaruhi oleh komunikasi.Dalam menciptakan suatu kelancaran suatu perusahaan komunikasi merupakan hal yang paling penting dalam sebuah perusahaan karena karyawan membutuhkan informasi melalui komunikasi yang baik terhadap atasan, Informasi yang akurat, tepat waktu dan relevan akan mempengaruhi tingkat produktifitas kerja.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aning Kesuma Putri (2015), dengan judul “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas”. Dalam penelitian ini menunjukkan komunikasi terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja.

b. Hubungan pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai lingkungan kerja yang diperoleh karyawan telah berhasil meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Jadi jika lingkungan kantor tempat bekerja mendapatkan penerangan yang baik, suhu udara yang dingin, tidak ada suara bising yang masuk ke ruang kerja (kedap suara), tata ruang yang nyaman dan menyenangkan serta

hubungan karyawan yang harmonis maka akan berdampak pada peningkatan produktifitas kerja karyawan PT. Pelangi Demak.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Agus Budi Purwanto, 2016, dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan” Hasil penelitian ini variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas kerja.

c. Hubungan pengaruh kompensasi terhadap produktifitas kerja

Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai kompensasi yang diterima karyawan telah berhasil meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Jadi jika karyawan memperoleh peningkatan gaji, insentif yang menarik, bonus atas prestasi maka akan berdampak pada peningkatan produktifitas kerja karyawan PT. Pelangi Demak.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Agus Budi Purwanto, 2016, dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan” Hasil penelitian ini variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas kerja.

d. Hubungan pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap produktifitas kerja.

Komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap produktifitas kerja karyawan. Pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi telah berhasil meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Jadi jika pimpinan perusahaan mampu memenuhi semua kebutuhan yang dapat berkomunikasi dengan karyawan dengan baik dalam bekerja, memberikan kompensasi yang layak dan

menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka akan berdampak pada peningkatan produktifitas kerja. Untuk mengetahui di antara variabel komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktifitas kerja.

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan konsumen. Untuk sementara peneliti menentukan lingkungan kerjasebagai variabel yang paling dominan. Hasil yang sebenarnya ditentukan setelah melakukan penelitian dan di uji menggunakan SPSS.

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah maka hipotesis dapat disusun sebagai berikut.

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Produktifitas kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aning Kesuma Putri (2015) menemukan hasil bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan PT. perkebunan Hasil Musi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga komunikasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja kayawan Kidung Kecamatan Sukorejo Kabupaten Ponorogo.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agus Budi Purwanto (2016) menemukan hasil bahwa motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja kayawan Kidung Kecamatan Sukorejo Kabupaten Ponorogo.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktifitas kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agus Budi Purwanto (2016) menemukan hasil bahwa motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka hipotesis ketiga yang dijukan dalam penelitian ini adalah :

H3 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja kayawan Kidung Kecamatan Sukorejo Kabupaten Ponorogo.

4. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aning Kesuma Putri (2015) menemukan hasil bahwa kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan PT. perkebunan Hasil Musi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka hipotesis keempat yang dijukan dalam penelitian ini adalah :

H4 : Diduga komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktifitas kerja kayawan Kidung Kecamatan Sukorejo Kabupaten Ponorogo.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja paling dominan terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maludin Panjaitan (2017) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja variabel yang paling dominan yang berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka hipotesis kelima yang dijukan dalam penelitian ini adalah :

H5 : Diduga lingkungan kerja variabel paling dominan berpengaruh terhadap produktifitas kerja kayawan Kidung Kecamatan Sukorejo Kabupaten Ponorogo.