

**HUBUNGAN KOMPENSASI, TINGKAT PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN
KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. DIMAS DRILINDO DURI**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Ekonomi
pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh

**ANNISA PUTRI
98439/2009**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS ILMU EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**HUBUNGAN KOMPENSASI, TINGKAT PENDIDIKAN DAN
LINGKUNGAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT DIMAS DRILLINDO DURI**

Nama : Annisa Putri
Bp/NIM : 2009/98439
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2014

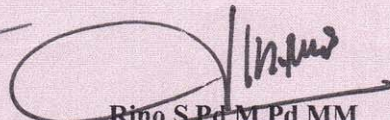
Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

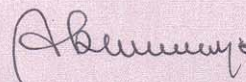


Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd
NIP. 19501104 197503 1 003



Rino S.Pd M.Pd MM
NIP. 19801004 200501 1 002

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi



Dra. Armida, S, M.Si
NIP. 19660206 199203 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**Dinyatakan lulus setelah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

**Judul : Hubungan Kompensasi, Tingkat Pendidikan dan
Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja
Karyawan PT Dimas Drillindo Duri**

Nama : Annisa Putri

Bp/NIM : 2009/98439




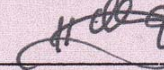
Keahlian : Administrasi Perkantoran

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2014

Tim Penguji

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	: Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd	
2.	Sekretaris	: Rino, S.Pd, M.Pd, MM	
3.	Anggota	: Rose Rahmidani, S.Pd, M.M	
4.	Anggota	: Dessi Susanti, S.Pd, M.Pd	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Annisa Putri
NIM/Tahun Masuk : 98439/2009
Tempat/Tanggal Lahir : Duri / 02 Oktober 1991
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Hubungan kompensasi, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Dimas Drillindo Duri

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

g, Agustus 2014
Menyatakan,

F1EB2ACF264392170
ENAM RIBU RUPIAH
6000 
Annisa Putri
NIM. 98439/2009

ABSTRAK

Annisa Putri (2009/98439) **Hubungan Kompensasi, Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dimas Drilindo Duri. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. 2014**

Pembimbing **I. Bapak Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd**
II. Bapak Rino, S.Pd, M.Pd, M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan PT. Dimas Drilindo Duri, (2) Hubungan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja karyawan PT. Dimas Drilindo Duri, dan (3) Hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Dimas Drilindo Duri.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dimas Drilindo Duri sebanyak 158 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *proportional random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 113 orang. Data primer penelitian dikumpulkan melalui angket yang disebarakan kepada sampel/responden penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan studi kepustakaan, peraturan perundang-undangan dan penelitian yang ada kaitannya dengan bahan penelitian. Data yang telah terkumpul tersebut lalu dianalisis secara statistik dengan analisis korelasi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 16.0.

Hasil dari analisis data diperoleh bahwa : (1) Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kompensasi dengan produktivitas kerja sebesar 0,296 dan $\text{Sig} = 0,000 < \alpha = 5\%$ dengan tingkat keeratan rendah, (2) Tidak terdapat hubungan yang signifikan dan negatif antara tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja sebesar -0,059 dan $\text{Sig} = 0,452 > \alpha = 5\%$ dengan tingkat keeratan sangat rendah, dan (3) Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,161 terlihat dari $\text{Sig} = 0,017 < \alpha = 5\%$ dengan tingkat keeratan rendah.

Dalam penelitian ini disarankan: 1) kepada karyawan agar karyawan lebih meningkatkan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan cara meningkatkan hasil kerja karyawan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan perusahaan agar produktivitas kerja karyawan meningkat, 2) kepada pimpinan dapat memberikan dorongan agar karyawan lebih produktif dalam bekerja dan bisa memberikan perhatian pada karyawan baik itu mengenai kompensasi dan lingkungan kerja karyawan. 3) kepada peneliti lain untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Kata Kunci : produktivitas kerja, kompensasi, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahiwabarakatu

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang mana telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, Salawat tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Kompensasi, Tingkat Pendidikan, dan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dimas Drilindo Duri”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kependidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi M.Pd selaku pembimbing I, dan Bapak Rino, S.Pd, M.Pd, M.M selaku pembimbing II, yang telah memberikan masukan dan saran serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini. selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada :

2. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang beserta staf dan karyawan/ti yang telah memberikan kemudahan dalam administrasinya.
3. Bapak/Ibu Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
4. Dewan Penguji yang telah membantu mengarahkan penulis selama penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.
6. Pimpinan dan Karyawan PT. Dimas Drilindo Duri yang telah ikut membantu dalam proses penelitian ini.
7. Yang istimewa buat ayahanda (bapak Junaidi) dan Ibunda (ibu Asnizar) dan juga adik tersayang Azzahra yang selalu memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Rekan- rekan mahasiswa Pendidikan Ekonomi yang senasib dan seperjuangan dengan penulis yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan ibarat pepatah “*Tak Ada Gading Yang Tak Retak*”, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya. “Amin Ya Rabbal A`lamin”

Padang, Agustus 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Pembatasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	14
1. Produktivitas Kerja.....	14
2. Kompensasi	18
3. Tingkat Pendidikan	22
4. Lingkungan Kerja.....	27
B. Penelitian Yang Relevan.....	32
C. Kerangka Konseptual	33
D. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel Penelitian	36

D. Variabel Penelitian	38
E. Jenis dan Sumber Data	38
F. Teknik Pengumpulan Data	39
G. Instrumen Penelitian.....	39
H. Definisi Operasional Variabel.....	41
I. Uji Validitas dan Realibilitas	43
J. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	53
B. Deskripsi Data Responden	54
C. Hasil Penelitian	56
1. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	56
2. Uji Asumsi Klasik	68
3. Analisis Korelasi	71
4. Analisis Korelasi Berganda.....	73
5. Koefisien Determinasi.....	74
D. Pembahasan.....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar Hasil Produksi Periode Januari-Desember 2012	4
2. Realisasi Capaian Kerja Karyawan PT Dima Drilindo Duri Tahun 2012	5
3. Daftar Penerima Kompensasi Periode Juli-Desember 2012	7
4. Tingkat Pendidikan Karyawan PT Dimas Drilindo Duri	9
5. Jumlah Populasi Karyawan PT Dimas Drilindo Duri	36
6. Sampel Responden Penelitian	37
7. Kisi-Kisi Instrumen	40
8. Kategori Jawaban dan Skor	41
9. Hasil Uji Validitas Instrumen	44
10. Klasifikasi Indeks Reliabilitas	46
11. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	46
12. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	50
13. Distribusi Jumlah Responden Penelitian Berdasarkan Departemen	55
14. Distribusi Jumlah Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	56
15. Deskripsi Indikator Kuantitas Kerja	57
16. Deskripsi Indikator Kualitas Kerja	58
17. Deskripsi Indikator Ketepatan Waktu	59
18. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja	60
19. Deskripsi Variabel Kompensasi Indikator Kompensasi Finansial	61
20. Deskripsi Variabel Tingkat Pendidikan	62
21. Deskripsi Indikator Lokasi Kantor	64
22. Deskripsi Indikator Kondisi Ruangan	65
23. Deskripsi Indikator Sarana Pendukung	66
24. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	67
25. Uji Normalitas	68
26. Uji Homogenitas	69
27. Uji Multikolinearitas	70
28. Analisis Korelasi	71

29. Analisis Korelasi Berganda	73
--------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	34
2. Struktur Organisasi PT. Dimas Drilindo Duri	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Uji Coba Penelitian	88
2. Tabulasi Data Angket Uji Coba Penelitian	93
3. Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas	98
5. Tabulasi penelitian	104
6. Angket Penelitian	117
8. Tabel Frekuensi Penelitian	122
9. Distribusi Frekuensi, Mean, dan TCR Penelitian.....	135
10. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Homogenitas, dan Uji Multikolinearitas).....	138
11. Analisis Korelasi	140
12. Surat Izin Uji Coba Penelitian dari PT.Bormindo Duri	
13. Surat Izin Penelitian dari PT. Dimas Drilindo Duri	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Seiring kemajuan industrialisasi, keterampilan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan utama dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta. Sumber daya manusia dalam organisasi sering disebut dengan tenaga kerja. Dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku dan perasaan, akal budi dan tujuan-tujuan pribadi. Proses pendirian suatu perusahaan baik itu yang bergerak dalam bidang industri maupun jasa selalu difondasi keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu.

Bila perusahaan mampu mengelola dengan baik serta mendayagunakan secara optimal, tenaga kerja tentunya akan memiliki produktivitas kerja tinggi sehingga produktivitasnya juga menjadi lebih baik, yang nantinya diharapkan mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya

yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja dengan berbagai cara, diantaranya seperti pemberian kompensasi dan penyediaan lingkungan kerja yang baik. Dengan adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia, maka diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

PT. Dimas Drilindo merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang perminyakan terutama untuk memperbaiki sumur penghasil minyak bumi. PT. Dimas Drilindo yang merupakan perusahaan yang berada dibawah naungan PT. Chevron Pasifik Indonesia. Perusahaan bertanggung jawab dalam *service* sampai pembuatan sumur yang akan dipergunakan untuk memproduksi minyak bumi.

Sebelum membahas lebih dalam kedalam permasalahan yang ada pada PT. Dimas Drilindo Duri, maka kita akan membahas mengenai *job description* pada masing-masing departemen. *Departemen Officer* akan bertanggung jawab pada masalah pengadministrasian perusahaan, baik itu pembukuan hingga keuangan. *Departemen Maintenance* akan bertanggung jawab untuk perbaikan peralatan mekanik yang digunakan dalam jasa pembuatan sumur minyak hingga nanti akan ditambang oleh pihak ketiga. *Departemen Logistic* bertanggung jawab untuk menyediakan perlengkapan yang dibutuhkan peralatan produksi, seperti minyak, oli, solar, dan lain-lainnya. *Departemen Security* tentunya akan bertanggung jawab atas keamanan lingkup perusahaan baik itu pada kantor utama dan *field*. *Departemen Camp. Service* bertanggung jawab untuk kebersihan lingkup perusahaan. *Departemen Tool House* bertanggung jawab untuk

menyediakan peralatan dalam proses produksi dan *Departemen Field* bertanggung jawab pada proses produksi dimana perusahaan ini bertanggung jawab untuk membuka lahan sumur minyak, namun untuk pengambilan minyak akan dilakukan oleh pihak ketiga.

Selanjutnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak hanya dengan pembagian job deskripsi yang jelas saja, namun harus didukung dengan motivasi kerja para karyawannya agar mereka terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Berikut akan disajikan tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan :

**Tabel 1. Daftar hasil produksi PT Dimas Drilindo
Periode Januari – Desember 2012**

NO	BULAN	JUMLAH PRODUKSI
1	Januari	25 unit
2	Februari	24 unit
3	Maret	25 unit
4	April	23 unit
5	Mei	26 unit
6	Juni	20 unit
7	Juli	19 unit
8	Agustus	19 unit
9	September	25 unit
10	Oktober	26 unit
11	November	26 unit
12	Desember	25 unit
Jumlah		283 unit

Sumber : PT. Dimas Drilindo 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat tingkat produksi PT Dimas Drilindo bulan-kebulan dalam 1 tahun tersebut tidak stabil, terbukti pada bulan Juni, Juli dan

Agustus terjadi penurunan yang cukup drastis. Pada bulan Juni terjadi *trouble* atas masalah kerusakan pada mesin *RIG* yang digunakan untuk membuat dan memperbaiki sumur minyak dan juga bertepatan dengan jadwal *service* tahunan yang dilakukan atas mesin-mesin penunjang pekerjaan, sehingga tidak bisa melakukan kegiatan produksi. Pada bulan Juli dan Agustus kembali terjadi penurunan produksi disebabkan karena bertepatan dengan libur sekolah, bulan ramadhan dan lebaran idul fitri jadi pada saat itu banyak karyawan yang mengambil jatah libur dan cutinya. Dikarenakan banyaknya karyawan yang libur dan juga menelisik dari kondisi lingkungan dan kondisi jalan yang padat merayap disaat itu maka alat-alat berat yang harus di bawa ke *field* minyak tidak dapat beroperasi lancar seperti biasanya.

Berikutnya akan disajikan data mengenai realisasi capaian kerja oleh masing-masing departemen :

Tabel 2. Realisasi Capaian Kerja Karyawan PT. Dimas Drilindo Duri Tahun 2012

No	Departement	Persentase Realisasi (%)
1	Dept. officer	82
2	Dept. maintenance	75
3	Dept. logistic	71
4	Dept. security	83
5	Dept. camp service	80
6	Dept. toolhouse	71
7	Dept. Field	63
Rata-rata Realisasi		75

Sumber : PT Dimas Drilindo 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat tingkat realisasi capaian kerja karyawan PT. Dimas Drilindo, dimana *Departement Security* merupakan capaian kerja tertinggi pada angka 83% karena untuk departemen ini memang sangat diperhatikan hasilnya, karena yang akan dijaga adalah mesin-mesin dan sumur minyak yang memang bernilai tinggi. Namun pada *Departement Field* dengan persentase 63% merupakan capaian realisasi terendah, karena pada bulan Juni, Juli dan Agustus terjadi beberapa masalah teknis sebagaimana yang telah dijelaskan pada paragraf sebelumnya.

Dilihat dari hasil realisasi kerja karyawan yang rata-ratanya masih di bawah angka 80% maka di indikasikan adanya permasalahan pada diri karyawan diantaranya motivasi kerja. Oleh karena itu salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena

perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah. Berikut daftar penerima kompensasi finansial oleh karyawan untuk periode enam bulan terakhir:

**Tabel 3. Daftar Penerima Kompensasi PT Dimas Drilindo
Periode Juli – Desember 2012**

BULAN	JUMLAH PENERIMA KOMPENSASI FINANSIAL					
	Uang makan	Uang transport	Uang pulsa	Tunjangan staff	Perjalanan Dinas	Overtime /Lembur
Juli	158	158	24	24	5	59
Agustus	158	158	24	24	2	30
September	158	158	24	24	3	100
Oktober	158	158	24	24	-	45
November	158	158	24	24	-	84
Desember	158	158	24	24	-	125

Sumber : PT. Dimas Drilindo 2012

PT Dimas Drilindo memberikan 6 kompensasi finansial secara rutin kepada para karyawannya. Untuk kompensasi finansial makan atau uang makan perusahaan memberikan kepada seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap (kontrak). Untuk kompensasi finansial transport atau uang transport diberikan juga kepada seluruh

karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Selanjutnya kompensasi finansial berupa uang pulsa hanya diberikan kepada 24 karyawan tetap, begitu juga halnya kompensasi finansial tunjangan staff juga hanya diberikan kepada 24 orang staff karyawan yang menduduki jabatan di perusahaan tersebut. Untuk kompensasi finansial jenis perjalanan dinas pada bulan Juli diterima oleh 5 karyawan, Agustus 2 karyawan, September diterima oleh 3 karyawan. Pemberian perjalanan dinas ini sesuai nama yang tertera pada Surat Perintah Dinas (SPD) saja. Terakhir tambahan penghasilan dari kegiatan lembur/overtime yang dilaksanakan karyawan. Dimana pada bulan Juli karyawan yang lembur sebanyak 59 karyawan, Agustus 30 karyawan, September sebanyak 100 karyawan, Oktober 45 karyawan, November 84 karyawan dan bulan Desember lembur dilaksanakan oleh 125 karyawan. perusahaan menyadari bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu diusahakan melalui pemberian kompensasi yang tepat dan penyediaan lingkungan kerja yang memadai. Namun faktanya yang diketahui dari wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan, kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak sebanding dengan beban kerja yang dilakukan mereka, serta apa yang telah diterima tersebut belum terlalu mampu mencukupi biaya hidup mereka. Selain itu sering terjadi keterlambatan pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga para karyawan harus menelan kekecewaan setiap bulannya akibat penundaan tersebut.

Perusahaan ini membutuhkan usaha yang keras untuk dapat bersaing dengan pihak lain, dimana perusahaan harus mampu menjaga citra baik dengan

menjaga kualitas sumber daya manusianya yang berkompeten dan meningkatkan produktivitas kerjanya agar terhindar dari para pesaing yang berusaha merebut kontrak kerja. Tingkat pendidikan adalah bagian penting dari diri seorang karyawan karena tingkat pendidikan menggambarkan sejauh mana produktivitas yang dimiliki karyawan dan juga sebagai tolak ukur pemberian kompensasi. Berikut akan disajikan tingkat pendidikan para karyawan sebagaimana berikut :

Tabel 4. Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Dimas Drilindo Duri

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
	SD	-	-
2	SMP	10	6,33
3	SMA	87	55,06
4	DIPLOMA	32	20,25
5	SARJANA	22	13,92
6	MAGISTER	7	4,43
	JUMLAH	158	100%

Sumber : PT. Dimas Drilindo Duri 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan terbanyak pada jenjang SMA sebesar 55,06%. Sedangkan yang hanya berpendidikan S2 hanya 4,43%. Dari sini kita mampu menelisik, bahwa tingkat pendidikan pada perusahaan ini masih rendah dan bisa diasumsikan sementara dapat mengganggu produktivitas mereka dalam bekerja.

Selanjutnya selain kompensasi dan tingkat pendidikan, Lingkungan kerja juga akan berpengaruh terhadap produktifitas yang akan mereka hasilkan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan

memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Sihombing (2004: 35) menyatakan bahwa:

”Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”

Dapat dilihat pada tabel 1, dimana angka produktivitas pada bulan juni, juli, agustus menurun yang disebabkan karena bulan tersebut bertepatan dengan libur sekolah dan lebaran, sehingga jalur menuju *field* minyak yang juga jalur lintas Sumatra menjadi ramai. Jadi bisa diasumsikan sementara bahwa jarak antara *field* minyak dengan kantor juga mempengaruhi produksi pada PT Dimas Drilindo.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Sedangkan pada PT. Dimas Drilindo Duri yang terletak pada jalur lintas Propinsi Riau dengan Propinsi Sumatera Utara serta padat pemukiman. Ditambah kantor utama pada perusahaan ini berjarak lebih kurang 25 km terhadap *Field* Minyak mereka.

Dari sini dapat dilihat permasalahan yang mencolok. Jarak antara kantor utama dengan *Field* Minyak yang cukup jauh dan harus melewati jalur padat dan akan dilewati oleh alat-alat berat seperti: container, cran RIG, dozer, dan lain-lain.

Ini akhirnya menjadi permasalahan tersendiri sehingga menghambat produktivitas perusahaan mereka. Terutama apabila terjadi kemacetan dan razia kendaraan alat berat, maka secara tidak langsung akan mengakibatkan penguluran waktu (*down time*) yang berdampak pada penurunan produktivitas dan penundaan produksi.

Lokasi kantor yang masih berada disekitaran pemukiman penduduk membuat suasana kantor sering terjadi kebisingan yang membuat para karyawan sulit berkonsentrasi dalam penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan kompensasi, tingkat Pendidikan dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Dimas Drilindo Duri

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah :

1. Kompensasi yang diterima karyawan belum sebanding dengan beban kerja yang diberikan.
2. Kompensasi yang diterima karyawan belum mampu membantu dan mencukupi kebutuhan hidup.
3. Sering terjadi keterlambatan pembayaran kompensasi yang telah dijanjikan perusahaan.
4. Masih rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan.

5. Jalur yang dilalui antara kantor utama dengan field minyak tidak memadai untuk dilewati alat berat.
6. Dilingkungan kerja banyak terdapat kebisingan suara

C. Pembatasan Masalah

Adanya keterbatasan waktu, biaya, dan wawasan penulis serta untuk menghindari meluasnya pemecahan masalah maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti yaitu melihat hubungan antara kompensasi, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Dimas Drilindo Duri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berhubungan signifikan positif dengan produktivitas kerja karyawan PT. Dimas Drilindo Duri?
2. Apakah tingkat pendidikan berhubungan signifikan positif dengan produktivitas kerja karyawan PT. Dimas Drilindo Duri?
3. Apakah lingkungan kerja berhubungan signifikan positif dengan produktivitas kerja karyawan PT. Dimas Drilindo Duri?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan PT. Dimas Drilindo Duri.
2. Hubungan tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja karyawan PT. Dimas Drilindo Duri
3. Hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Dimas drilindo Duri

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan (S.Pd) pada program studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bagi pengambil kebijakan dan pemimpin perusahaan agar dapat mempertimbangkan hasil penelitian ini untuk mengambil atau mengadakan perubahan menjadi lebih baik dalam peningkatan produktivitas para karyawan.
3. Bagi peneliti berikutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai rujukan dalam melaksanakan penelitian berikutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya mengenai kompensasi, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Dimas Drilindo Duri, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan PT Dimas Drilindo Duri. Hal ini berarti semakin besar kompensasi maka produktivitas kerja yang akan diperoleh juga akan meningkat.
2. Tidak terdapat hubungan yang signifikan dan negatif antara tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja karyawan PT Dimas Drilindo Duri.. Hal ini berarti tinggi rendahnya tingkat pendidikan tidak ada hubungan dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Dimas Drilindo Duri.. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkat produktivitas kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan beberapa saran untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Dimas Drilindo Duri sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Disarankan agar karyawan lebih meningkatkan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan cara meningkatkan hasil kerja karyawan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan perusahaan dan karyawan harus bisa menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan perusahaan serta dapat meningkatkan hasil pekerjaan sesuai standar kualitas yang telah diterapkan dan sesuai waktu yang telah ditetapkan agar produktivitas kerja karyawan meningkat. Peningkatan itu dilakukan dengan cara karyawan PT Dimas Drillindo lebih fokus kepada pekerjaan yang diberikan dan melakukannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan.

2. Bagi Pimpinan

Disarankan kepada pimpinan dapat memberikan dorongan agar karyawan lebih produktif dalam bekerja dan memberikan perhatian pada karyawan baik itu mengenai kompensasi dan lingkungan kerja karyawan. Tujuannya agar karyawan bisa bekerja dengan baik, maka pimpinan harus memberikan bonus tambahan

bagi karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan melengkapi ruangan karyawan dengan fasilitas yang baik seperti pengaturan udara yang baik, terhindar dari kebisingan, dan ruangan yang disediakan sesuai dengan banyaknya jumlah karyawan.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup pembahasan yang kecil dan diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhirmen. 2005. "*Statistik I*". Padang: UNP
- Arikunto, Suhaimi. 2006. "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*". Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Cardoso, Faustino Gomes. 2003. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu . 2002. "*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayat, Rahmad. 2010. "*pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. ramajaya pramukti petapahan*".
- Idris. 2010. "*Aplikasi Model data kualitatif dengan program SPSS (Edisi Revisi III)*". Padang : Himpro Manajemen FE UNP
- Irianto. Agus. 2009. "*Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*". Jakarta. Prenada Media
- Kasmir. 2001. "*Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya, Edisi Enam, Divisi Buku Perguruan Tinggi*". Jakarta: PT GrafindoPersada
- Kesuma, Ali. 2007. "*pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan*".
- Retnowati, Nova dkk. 2011. "*Manajemen Kompensasi*". Bandung : Karya Putra Darmawati
- Riduwan. 2005. "*Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Karyawan dan Penelitian Pemula*". Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2009. "*Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*". Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Sastrohadwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara