

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keselamatan Kerja

Aspek keselamatan merupakan hal yang penting dalam kegiatan proses produksi. Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang bebas dari risiko kecelakaan atau kerusakan atau kondisi dengan risiko yang relatif sangat kecil, dibawah tingkat tertentu (Sholihah dan Kuncoro,2014).

Kondisi kerja yang aman atau selamat memerlukan dukungan sarana dan prasarana keselamatan, alat pelindung diri, dan rambu-rambu.

2.1.1 Tujuan Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja bertujuan untuk menjaga keselamatan tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya, juga menjaga keselamatan setiap orang yang berada ditempat kerja. Selain itu, keselamatan kerja juga menjaga keamanan peralatan dan sumber daya produksi agar selalu dapat digunakan secara efisien. Menurut Suma'mur (1981) yang dikutip oleh Sholihah dan Kuncoro (2014:28), tujuan keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Para pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja dapat digunakan sebaik-baiknya.
3. Semua hasil produksi terpelihara keamanannya.
4. Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai.
5. Dapat meningkatkan kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja.
6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
7. Pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.2 Kebijakan Keselamatan Kerja

Menurut Ridley (2003) kebijakan keselamatan kerja harus :

1. Menyatakan tujuan pengorganisasian untuk memastikan kesehatan dan keselamatan kerja orang-orang yang bekerja didalamnya atau yang mungkin dipengaruhi oleh kegiatan perusahaan, seperti para kontraktor, tamu, perusahaan tetangga, masyarakat sekitar, dan sebagainya.
2. Berkonsultasi dengan para pekerja tentang masalah-masalah keselamatan kerja dengan mengacu pada upaya-upaya keselamatan kerja.
3. Harus mengindikasikan sumber-sumber nasehat pakar keselamatan kerja.
4. Mengacu pada sarana-sarana dalam menyebarkan informasi kesehatan dan keselamatan kerja.
5. Menyebutkan bagian-bagian penting yang dapat diperan-sertakan oleh pekerja untuk mencapai kondisi kerja yang aman.
6. Juga :
 - Tertulis
 - Ditandatangani oleh pimpinan perusahaan
 - Diberi tanggal
 - Diumumkan kepada seluruh pekerja
 - Dipantau
 - Ditinjau secara berkala
 - Ditetapkan ulang bilamana perlu.

Agar kebijakan keselamatan kerja beserta tata tertib pendukungnya itu efektif kita harus memiliki beberapa sarana untuk pemeriksaan bahwa prosedur dan metode yang sudah disetujui tersebut telah diikuti.

2.1.3 Sasaran Keselamatan Kerja

Sasaran keselamatan kerja ditujukan untuk melindungi tenaga kerja dan orang lain yg berada di tempat kerja, terjadinya kecelakaan kerja, peledakan, penyakit akibat kerja, kebakaran, dan polusi yang memberi dampak negatif terhadap korban, keluarga korban, perusahaan, teman sekerja korban, pemerintah, dan masyarakat.

Sasaran keselamatan kerja menurut Sholihah dan Kuncoro (2014) mencakup segala jenis tempat kerja, baik yang ada didarat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air, maupun diudara. Tempat kerja adalah setiap tempat yang didalamnya terdapat tiga unsur, yaitu :

- Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomi maupun usaha sosial.
- Ada sumber bahaya
- Ada tenaga kerja yang bekerja didalamnya, baik secara terus-menerus maupun sewaktu-waktu.

2.2 Kesehatan Kerja

Kesehatan merupakan unsur penting agar kita dapat menikmati hidup yang berkualitas, baik dirumah maupun dalam pekerjaan. Kesehatan juga menjadi faktor penting dalam menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Menurut Mangkunegara (2001) yang dikutip Sholihah dan Kuncoro (2014:29) kesehatan kerja adalah suatu kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.

2.2.1 Tujuan Kesehatan Kerja

Efek terhadap kesehatan dapat bersifat langsung maupun tidak langsung. Kesehatan karyawan perlu diperhatikan, karena selain dapat mengganggu tingkat produktivitas, kesehatan karyawan dapat timbul akibat pekerjaannya. Sasaran kesehatan kerja khususnya adalah para pekerja dan peralatan kerja. Tujuan kesehatan kerja menurut Sholihah dan Kuncoro, (2014) adalah :

1. Memelihara dan meningkatkan setinggi-tingginya derajat kesehatan

masyarakat pekerja disemua lapangan pekerjaan, baik kesehatan fisik, mental, maupun sosial.

2. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan pada masyarakat pekerja yang disebabkan oleh tindakan/kondisi lingkungan kerjanya.
3. Memberikan perlindungan bagi pekerja dari kemungkinan bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan dalam pekerjaannya.
4. Menempatkan dan memelihara pekerja disuatu lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikis mereka.

2.2.2 Penyebab Bahaya Terhadap Kesehatan

Ketika seorang pekerja dihadapkan pada kondisi-kondisi atau material-material tertentu yang memungkinkan reaksi yang berdampak terhadap kondisi kesehatannya. Di beberapa kasus, bahayanya dapat diketahui dan gejalanya pun dapat dikenali seperti contoh berikut ini :

- Debu : jika terhirup ,mempengaruhi paru-paru sehingga menyebabkan radang paru-paru.
- Racun : racun yang telah dicerna menyebabkan organ tubuh mengalami gangguan fungsi bahkan kerusakan.
- Zat pelarut : dapat menyebabkan iritasi melalui penghancuran lemak kulit.
- Korosif : dapat menghancurkan jaringan tubuh.
- Gas : karena bersifat beracun dari gas atau asap yang terhirup, misalnya khlorin, karbon monoksida, hidrogen sulfida, dan sebagainya.

2.3 Lingkungan Kerja

Hampir 8 jam dalam sehari karyawan menghabiskan waktu di tempat kerja. Hal ini berarti sepertiga waktu sehari karyawan berada di lingkungan kerja dan tentunya hal ini sangatlah berpengaruh bagi kesehatan karyawan. Lingkungan

kerja yang baik akan memastikan karyawan tetap dalam kondisi sehat baik secara jasmani ataupun rohani.

2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sebagian besar hidup kita dihabiskan dalam lingkungan kerja yang sewaktu-waktu bisa menimbulkan resiko kecelakaan dan gangguan kesehatan. Lingkungan yang baik akan memastikan kita tetap sehat jasmani dan rohani sehingga kita bisa menikmati hidup yang berkualitas.

Menurut Ridley (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- Atmosfer
 - Tempat kerja harus memiliki kandungan udara segar atau udara yang dimurnikan dalam jumlah yang mencukupi
 - Harus bersih dari zat pencemar seperti debu dan uap
 - Mengekstraksi debu dan uap dari sumbernya dan menyaringnya sebelum disalurkan keluar gedung
 - Memiliki ventilasi alami yang baik jika memungkinkan
 - Memiliki jendela yang dapat dibuka-tutup
 - Menerapkan aturan dilarang merokok di area kerja
 - Menyediakan ruang khusus merokok jika perlu
 - Jika menggunakan pengkondisi udara (AC)
 - * pastikan tidak ada arus udara dari outlet
 - * memeriksa tingkat kebisingan
 - * menyediakan pengendalian setempat
 - * memeriksa keberadaan bakteri *legionella* dalam sistem
 - Dengan kipas angin berdiri
 - * pastikan bilah kipasnya aman
 - * pastikan kipas angin tersebut tidak menyebabkan arus udara
 - * lindungi kabel-kabel listriknya.

- **Pencahayaan**
 - Harus cukup terang untuk bekerja tanpa menimbulkan ketegangan mata
 - Jalur pejalan kaki harus cukup terang
 - Pekerjaan halus diberi penerangan setempat
 - Penerangan umum secara keseluruhan harus baik
 - Tidak ada cahaya terpusat yang menyilaukan
 - Menggunakan cahaya alami jika memungkinkan
 - Menyediakan tirai untuk menahan silau
 - Lihat CIBSE '*Code for Interior Lighting*'.
- **Kebersihan**
 - Area kerja harus dibersihkan secara tertur
 - Sampah harus dibuang ke tempatnya yang sesuai.
- **Terlalu sesak**
 - Pastikan setiap orang memiliki volume ruang kerja 11 m³ (400 kaki kubik)
 - Perhitungan ruang yang ditempati oleh peralatan berukuran besar
 - Menyediakan jalur jalan/gang yang memadai diantara arena kerja (*work stations*).
- **Temperatur**
 - Perlu dibuat nyaman
 - Tidak ditentukan namun normalnya diambil nilai yang minimum, yaitu :
 - * untuk pekerjaan yang duduk terus-menerus, 16 derajat celcius
 - * untuk pekerjaan fisik yang keras, 13 derajat celcius
 - Jumlah termometer yang mencukupi perlu dipasang disekitar tempat kerja.

- Kebisingan
 - Tidak boleh berlebihan :
 - * diarea manufaktur tidak melebihi 85 dB
 - * dikantor, laboratorium, perpustakaan, dan sebagainya, tidak melebihi 40 Db.

2.4 Kompensasi

Kompensai merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan yang sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Menurut Wayne (1990) yang dikutip oleh Mangkuprawira (2011:203) mendefinisikan bahwa kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Kompensasi merupakan imbal jasa yang diberikan oleh perusahaan (organisasi) kepada karyawannya. Kompensasi tersebut dapat berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial.

2.4.1 Macam-Macam Kompensasi

Mangkuprawira (2011:203) menjelaskan macam-macam kompensasi sebagai berikut :

Finansial

1. Langsung : upah/gaji, komisi, dan bonus
2. Tidak langsung : Asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pension, pendidikan, dan sebagainya

Nonfinansial

1. Pekerjaan : tanggung jawab, perhatian, kesempatan, dan penghargaan.
2. Lingkungan pekerjaan : kondisi kerja, pembagian kerja, status, dan kebijakan.

Dapat disimpulkan bahwa macam-macam kompensasi meliputi kompensasi finansial maupun nonfinansial.

2.5 Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah tidak lebih dari sekedar ilmu pengetahuan, teknologi, manajemen karena produktivitas mengandung pula falsafah dan sikap mental yang selalu bermotivasi pada pengembangan diri menuju mutu kehidupan hari esok yang lebih baik. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang.

Sedarmayanti (2009) menegemukakan bahwa produktivitas memiliki dua dimensi produktivitas kinerja yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kinerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

2.5.1 Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009:71), ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah:

1. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik industry.
3. Hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui

lingkaran pengawasan mutu (quality control circle) dan panitia mengenai kerja unggul.

4. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Disamping itu terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja yaitu sikap mental, berupa:

1. Pelatihan (Training) karyawan
2. Lingkungan kerja
3. Peralatan dan perlengkapan kerja
4. Konsep positif karyawan
5. Motivasi karyawan
6. Kompensasi
7. Komunikasi yang efektif
8. Leadership (kepemimpinan)
9. Rasa tanggung jawab
10. Kebjakan perusahaan

Dari uraian diatas, untuk meningkatkan produktivitas kerja maka perlu diperhatikan apa penyebab faktor-faktor tersebut tidak bisa diterapkan sebagaimana mestinya. Sehingga dengan meningkatnya produktivitas kerja, maka keuntungan akan dapat diperoleh baik dari perusahaan dan karyawan itu sendiri.

2.5.2 Keterkaitan Antara Keselamatan, Kesehatan, Lingkungan kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Seorang tenaga kerja akan dinilai produktif apabila mampu menghasilkan output yang lebih banyak dari jumlah produk standart dalam suatu periode tertentu. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa seseorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih banyak bila dibandingkan dengan rata-rata nilai tambah dari produk standart.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan instrumen yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. Dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi maka secara otomatis kecelakaan-kecelakaan kerja yang menyebabkan sakit, luka, cacat, dan kematian dapat ditekan seminimal mungkin. Hal itu juga sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien sehingga produktivitas pekerja meningkat.

Kondisi lingkungan kerja tentunya memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Seorang pekerja akan mampu bekerja dengan baik apabila ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik dan nyaman sehingga didapatkan hasil yang optimal. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila dalam kondisi tertentu manusia dapat melakukan kegiatannya dengan optimal. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dengan manusia yang bekerja pada lingkungan tersebut dapat terlihat akibatnya dalam jangka waktu tertentu, seperti turunnya produktivitas kerja, efisiensi dan ketelitian.

Kompensasi merupakan bagian yang berperan penting dalam produktivitas kerja. Seperti halnya ketidakpuasan dalam pembayaran gaji dengan beban kerja, sehingga menimbulkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada meningkatnya ketidakhadiran karyawan. Hal ini menyebabkan turunnya tingkat produksi perusahaan. Jika tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa Keselamatan, kesehatan, lingkungan, dan kompensasi kerja sangat berpengaruh dalam produktivitas kerja suatu perusahaan.

2.6 Structural Equation Modeling (SEM)

Metode SEM merupakan perkembangan dari analisis jalur (*path analysis*) dan regresi berganda (*multiple regression*) yang sama-sama merupakan bentuk model analisis multivariat (*multivariate analysis*). Dalam analisis yang bersifat asosiatif, multivariate-korelasional atau kausal-efek, metode SEM seakan mematahkan dominasi penggunaan analisis jalur dan regresi berganda yang telah digunakan selama beberapa dekade sampai dengan sebelum memasuki tahun 2000-an.

Secara umum, SEM terdiri dari variabel laten / konstruk yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Kemudian dikelompokan lagi menjadi variabel independen / eksogen yaitu variabel yang tidak didahului variabel sebelumnya dan dependen / endogen yaitu variabel yang didahului variabel sebelumnya. Menurut Ghozali (2008c:3) yang dikutip Haryono dan Wardoyo (2013:11) menjelaskan model persamaan struktural (Structural Equation Modeling) adalah generasi kedua teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik recursive maupun non-recursive untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model. SEM dapat menguji secara bersama-sama :

1. Model struktural : hubungan antara konstruk independen dengan dependen.
2. Model measurement : hubungan (nilai loading) antara indikator dengan konstruk (laten).

Digabungkannya pengujian model struktural dengan pengukuran tersebut memungkinkan peneliti untuk :

1. Menguji kesalahan pengukuran (measurement error) sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari SEM.
2. Melakukan analisis faktor bersamaan dengan pengujian hipotesis.

Untuk mendapatkan model hasil analisis yang valid diperlukan beberapa asumsi yang berkaitan dengan model dan asumsi pendugaan parameter dan pengujian hipotesis. Asumsi untuk model di dalam SEM diantaranya adalah :

1. Jumlah sampel harus besar

Besarnya ukuran sampel memiliki peran penting dalam intepretasi hasil SEM. Menurut pendapat Wijaya (2009) dan santoso (2011) yang dikutip Haryono dan Wardoyo (2013:307) yang menyatakan syarat jumlah sampel yang harus dipenuhi jika menggunakan SEM, maka jumlah sampel berkisar antara 100-200 atau minimal lima kali jumlah indikator.

2. Distribusi dari observed variabel normal secara univariat

Normalitas univariate dilihat dengan nilai critical ratio (cr) pada skewness dan kurtosis dengan nilai batas ± 2.58 ($-2.58 < c.r < 2.58$).

3. Skala pengukuran variable kontinyu (interval)

Menurut Ghozali (2008) yang dikutip Haryono dan Wardoyo (2013:77) skala pengukuran variabel SEM merupakan yang paling kontroversial dan banyak diperdebatkan. Kontroversi ini timbul karena perlakuan variabel ordinal yang dianggap sebagai variabel kontinyu. Umumnya pengukuran indikator suatu variabel laten menggunakan skala likert dengan 5 kategori yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju yang sesungguhnya berbentuk skala ordinal (peringkat).

Selanjutnya langkah kedua yaitu mengevaluasi total daerah model fit yang menggambarkan hubungan antara input dengan nilai prediksi. Indikator yang dapat dijadikan evaluasi adalah sebagai berikut :

a. Chi-Square Statistic

Nilai *chi-square* digunakan untuk menguji seberapa dekat kecocokan antara matrik kovarian sampel dengan matrik kovarian model. Dalam penelitian diusahakan nilai *chi-square* yang rendah yang menghasilkan *significane level* > 0.05 atau ($p > 0,05$) yang menandakan hipotesis nol diterima. Hal ini berarti matrik input yang diprediksi dengan yang sebenarnya tidak berbeda secara statistik.

b. Root Mean Square Error of Appoximation (RMSEA)

RMSEA merupakan ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan *statistic chi-square* menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA antara 0.05 sampai 0.08 merupakan ukuran yang dapat diterima .

c. Goodness of Fit Index

GFI yaitu ukuran non-statistik yang nilainya berkisar dari nilai 0 (*poor fit*) sampai 1 (*perfect fit*). Nilai tinggi menunjukkan fit yang lebih baik dan berapa nilai GFI yang dapat diterima sebagai nilai yang layak belum ada standarnya, tetapi banyak peneliti menganjurkan nilai 0.90 yang menunjukkan *good fit*.

d. Adjustted Goodness of Fit Index (AGFI)

AGFI merupakan penggabungan dari GFI yang disesuaikan dengan *ratio degree of freedom* untuk proposed model dengan *degree of freedom* untuk null model. Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan *good fit* adalah 0.90

e. CMIN/DF

Adalah nilai *chi-square* dibagi dengan *degree of freedom*. Beberapa peneliti merekomendasikan menggunakan $ratio < 2$ untuk menunjukkan ukuran *fit*.

f. Trucker Lewis Index (TLI)

Ukuran ini menggabungkan ukuran parsimoni kedalam indek komperasi

antara proposed model dan null model dan nilai TLI berkisar dari 0 sampai 1. Nilai TLI yang direkomendasikan adalah 0.90.

g. Comparative Fit Index (CFI)

Nilai CFI akan berkisar dari 0 sampai 1. Nilai CFI 0.90 menunjukkan *good fit*, sedangkan 0.80 $CFI < 0.90$ sering disebut sebagai *marginal fit*.

h. Normed Fit Index (NFI)

NFI merupakan ukuran perbandingan antara proposed model dan null model. Nilai NFI akan bervariasi dari 0 sampai 1. Seperti halnya TLI tidak ada nilai absolute yang digunakan sebagai standar tetapi umumnya direkomendasikan 0.90.

i. Incremental Fit Index (IFI)

Nilai IFI akan berkisar dari 0 sampai 1. Nilai IFI 0.90 menunjukkan *good fit*, sedangkan 0.80 $IFI < 0.90$ sering disebut sebagai *marginal fit*.

2.7 Penelitian Sebelumnya

1. Dewinta Grahanintyas (2012) dengan judul “Analisa faktor keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja (Studi kasus: di pabrik teh Wonosari PTPN XII). Hasil penelitian menunjukkan faktor yang berpengaruh terhadap keselamatan kerja adalah lingkungan kerja dari segi psikologis dan sosial dengan nilai signifikansi sebesar 1.986 dan perilaku kerja dengan nilai signifikansi sebesar 2.013. Faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja adalah lingkungan kerja segi fisik dengan nilai signifikansi sebesar 5.104, lingkungan kerja dari segi psikologis dan sosial dengan nilai signifikansi sebesar 3.808 dan perilaku kerja dengan nilai signifikansi sebesar 1.973. Dan kesehatan kerja mempengaruhi stress kerja dengan nilai signifikansi sebesar 2.169

2. Akhmad Fakhur Rozi (2012) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan berdasarkan persepsi karyawan (Studi kasus PT. Citra Gemilang Sejati). Dari hasil penelitian dan analisa diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data dimana koefisien parameter sebesar 0,314 dan $t\text{-hitung} = 4,22 >$ taraf signifikansi 5% sebesar 1,96, komunikasi ternyata berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data dimana koefisien parameter sebesar -0,166 dan $t\text{-hitung} = 2,81 >$ taraf signifikansi 5% sebesar 1,96, dan untuk kompensasi ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data dimana koefisien parameter sebesar 0,540 dan $t\text{-hitung} = 7,17 >$ taraf signifikansi 5% sebesar 1,96. Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi ternyata berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan sedangkan komunikasi tidak berpengaruh pada Produktivitas Karyawan.
3. Asriyanti Amrullah (2012) dengan judul “Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan menggunakan analisis regresi linier berganda adalah kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Sedangkan hasil penelitian dengan menggunakan uji perbedaan rata-rata adalah tidak terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar.