

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
13/2/23 f

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA DI KLINIK HAMAMI PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

FATIMAH AMALIA

01011281924047

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2023

Lembar persetujuan ujian komprehensif

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI KLINIK HAMAMI PALEMBANG

DITERIMA OLEH :

NAMA : FATIMAH AMALLA

NIM : 01011281924047

FAKULTAS : EKONOMI

JURUSAN : MANAJEMEN

BIDANG KAJIAN/KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 14 Juni 2023


Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP.198104012014092001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
17/7/23 f

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

Disusun Oleh :

Nama : Fatimah Amalia

NIM : 011281924047

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 12 Juli 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Indralaya, 13 Juli 2023

Panitia Ujian Komprehensif

Ketua,

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.
NIP. 198104012014092001

Anggota,

Lina Dameria Sregar, S.E., M.M.
NIP. 198909242019032021

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fatimah Amalia
NIM : 011281924047
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI KLINIK HAMAMI
PALEMBANG”

Pembimbing :

Ketua : Dr. Wita Farla WK,S.E.,M.M
Anggota : Lina Dameria Siregar,S.E., M.M
Tanggal Ujian : Kamis, 13 Juli 2023

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebut sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 13 Juli 2023
Pembuat pernyataan,

Fatimah Amalia
NIM. 011281924047


MOTO DAN PERSEMBAHAN

“ Dunia ini ibarat bayangan. Kejar dia dan engkau tak akan pernah bisa menangkapnya. Balikkan badanmu darinya, dan di tak punya pilihan lain selain mengikutimu.”

(Ibnu Qayyun Al Jauziyyah)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua Orang Tua Saya
2. Keluarga Besar
3. Sahabat-sahabat seperjuangan
4. Manajemen Angkatan 2019
5. Universitas Sriwijaya
6. Masa Depan

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur tak terhingga kepada Allah Subhanallahu wa ta'alla yang Maha Agung dan Maha Pengasih atas nikmat dan rahmat-Nya, serta segala kekuatan, kemudahan, dan kelancaran sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Klinik Hamami Palembang” dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad shallallahu ‘alaihi wa sallam, keluarga, sahabat, dan para pengikutnya.

Skripsi ini saya buat sebagai syarat dalam rangka menyelesaikan studi untuk menempuh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti banyak mendapat pelajaran, dukungan, motivasi, bantuan berupa bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak mulai dari pelaksanaan hingga penyusunan skripsi ini.

Peneliti beranggapan bahwa skripsi ini merupakan karya terbaik yang dapat peneliti persembahkan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya. Wassalamualaikum Wr. Wb.

Indralaya, 12 Juli 2023
Penulis,



UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Allah SWT atas berkat rahmat, ridho, dan karunia yang telah diberikan.
2. Kedua orang tua saya, terima kasih banyak selama ini telah mendukung saya baik secara materil dan moril dalam menempuh masa studi. Telah sabar menunggu saya selama proses dari awal kuliah sampai saat ini dengan berhasil mendapat gelar Sarjana Ekonomi ini. Terima kasih banyak atas dukungan dan kepercayaan penuh terhadap saya sebagai anak perempuan pertama di dalam keluarga. Gelar sarjana ini menjadi gelar pertama yang dirasakan baik bagi diri saya dan juga bagi kedua orang tua saya. Semoga kedepannya gelar ini dapat bermanfaat bagi diri saya, adik-adik saya, bagi keluarga dan juga bagi orang lain.
3. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia membimbing serta memberikan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan kritik dan saran dalam kesempurnaan skripsi.
5. Bapak xxx selaku *Head Division* yang sudah memberi saya izin untuk melaksanakan penelitian di perusahaan ini.
6. Ibu Dr. Aslamia Rosa, S.E., M.SI selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
7. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
8. Bapak Prof. Dr. M. Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Bapak Dr. Muhammad Ihsan Hadjri S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

10. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
11. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu yang diberikan dan pengalamanyang sangat luar biasa selama ini.
12. Seluruh Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya pegawai bagian administrasi Jurusan Manajemen yang telah membantu saya selama masa perkuliahan terutama selama proses perskripsian.
13. Kepada Suami saya. Orang yang spesial di hidup saya, Ahmad Ali Kamil S.T. Terimakasih atas dukungan dan bantuan selama ini, yang senantiasa telah menjadi penyemangat, pemberi kebahagiaan ,penghibur, pendengar keluh kesah dan tangisan saya dalam penulisan proses penulisan skripsi ini.
14. Adik-adik tersayang, yang selalu menemani bermain, bercanda dan bercerita dikala susahnyaberjuang membangun masa depan yang sukses dan menjalani hidup yang ruam.
15. Junikaini Dzahira dan Diva Andrea terimakasih telah menjadi saksi hidup perjuangan pendidikan ini dari SMA sampai akhir perkuliahan ini.
16. Sahabat seperjuangan kuliah Fatimah Saniyah, Putri Alfina Damayanti, Khairi Aulia R.H, Shafira Ardedia, dan Ghita Aryana Putri Yulino. Yang tidak disangka akan bertahan sampai akhir, terima kasih telah menemani selama masa perkuliahan, berbagi suka duka, tempat keluh kesah, serta memberikan informasi dan dukungan selama masa perkuliahan ini terutama masa- masa dalam penulisan skripsi ini.
17. Teman-teman Manajemen angkatan 2019 dan teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia terima kasih untuk kisah kalian semua yang telah hadir dan menjadi pelengkap selama masa perkuliahan. Saya bahagia dan bangga telah menjadi salah satu di antara kalian.
18. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me dor believing in me. I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for havingno days off. I wanna thank me for never quitting.*

Indralaya, 12 Juli 2023



ASLI

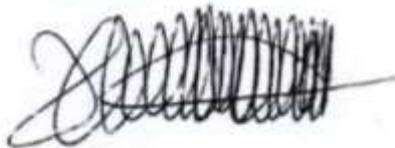
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PADJARAN
13/2/23 f

ABSTRAK
PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI KLINIK HAMAMI PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Klinik Hamami Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian. Jumlah populasi 55 orang karyawan dan sampel yang digunakan pada penelitian melalui metode *NonProbability Sampling* dengan teknik sampel jenuh. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Klinik Hamami Palembang.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



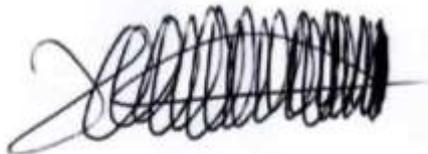
Dr. Wita Farida WK.S.E., M.M.
NIP. 198104012014092001

ABSTRACT
EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT
ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY
IN PALEMBANG HAMAMI CLINIC

This study aims to prove the effect of compensation and the work environment on the work productivity of employees at the Palembang Hamami Clinic. The research method used is a quantitative method. Data collection techniques using research questionnaires. The total population is 55 employees and the sample used in the study is through the NonProbability Sampling method with saturated sample techniques. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that there was a positive and significant effect of compensation and work environment on the work productivity of employees at Hamami Clinic Palembang.

Keywords : Compensation, Work Environment, Work Productivity

Approved by,
Chairman of The Management Department



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Advisor



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
17/3/23 f

LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing menyatakan abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari Mahasiswa:

Nama : Fatimah Amalia

NIM : 01011281924047

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Klinik Hamami Palembang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Dr. Wita Farli WK.S.E., M.M.
NIP.198104012014092001

RIWAYAT HIDUP

Nama : Fatimah Amalia
NIM : 01011281924047
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 27 Oktober 2001
Agama : Islam
Status : Menikah
Alamat Rumah : Komplek Graha Bukit Raflesia
Alamat Email : ameliashahab9@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

- SD : SD IBAPalembang
- SMP : SMP Negeri 10 Palembang
- SMA : SMA Negeri 06 Palembang

PENGALAMAN ORGANISASI

- Anggota Departemen Hubungan Internal BEM KM FE UNSRI
Periode 2019/2020
- KM SUMSEL – HUMAS Periode 2020/2021
- Youth Alawiyyin – Wakil Ketua Departemen Dana Usaha

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|-----------------------------------------------|------|
| Lembar persetujuan ujian komprehensif..... | i |
| Lembar persetujuan SKRIPSI | ii |
| SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH..... | iii |
| MOTO DAN PERSEMBAHAN | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| UCAPAN TERIMA KASIH | vi |
| ABSTRAK | viii |
| ABSTRACT..... | ix |
| LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK..... | x |
| RIWAYAT HIDUP | xi |
| DAFTAR ISI..... | xii |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 9 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 9 |
| BAB II..... | 11 |
| KAJIAN PUSTAKA | 11 |
| 2.1 Landasan Teori | 11 |
| 2.1.1 Kompensasi | 11 |
| 2.1.2 Lingkungan Kerja | 14 |
| 2.1.3 Produktivitas Kerja | 16 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu | 20 |
| 2.5 Kerangka Konseptual..... | 24 |
| 2.6 Hipotesis | 24 |
| BAB III | 26 |

| | |
|-----------------------------------------------------|----|
| METODOLOGI PENELITIAN | 26 |
| 3.1 Ruang Lingkup Penelitian..... | 26 |
| 3.2 Rancangan Penelitian..... | 26 |
| 3.3 Sumber Data | 27 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data..... | 27 |
| 3.4.1 Kuisisioner | 27 |
| 3.4.2 Populasi dan Sampel..... | 28 |
| 3.5 Teknik Analisis Data..... | 28 |
| 3.5.1 Uji Instrumen..... | 28 |
| 3.5.2 Uji Statistik..... | 29 |
| 3.5.3 Uji Asumsi Klasik..... | 30 |
| 3.5.4 Uji Koefisien Korelasi & Determinasi | 31 |
| 3.5.5 Uji Hipotesis..... | 32 |
| 3.6 Definisi Operasional | 35 |
| BAB IV | 38 |
| HASIL DAN PEMBAHASAN | 38 |
| 4.1 Gambaran umum Objek Penelitian | 38 |
| 4.1.1 Profil Perusahaan | 38 |
| 4.1.2 Visi dan Misi Klinik Hamami Palembang | 39 |
| 4.1.3 Stuktur Organisasi | 40 |
| 4.2 Hasil Penelitian | 40 |
| 4.2.1 Deskripsi Profil Responden | 40 |
| 4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian | 44 |
| 4.2.3 Uji Instrumen Penelitian | 58 |
| 4.2.4 Uji Asumsi Klasik..... | 60 |
| 4.2.5 Hasil Uji Statistik..... | 64 |
| 4.2.6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)..... | 67 |
| 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian | 69 |
| BAB V | 72 |
| KESIMPULAN DAN SARAN | 72 |
| 5.1 Kesimpulan | 72 |
| 5.2 Saran | 72 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 Jenis – jenis kompensasi untuk karawan pada Klinik Hamami Palembang..... | 4 |
| Tabel 1.2 Fasilitas alat dan Lingkungan kerja fisik di Klinik Hamami Palembang..... | 6 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 18 |
| Tabel 2.2 Hipotesis..... | 22 |
| Tabel 3.1 Skala Likert..... | 24 |
| Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian..... | 31 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 35 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 36 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 37 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 38 |
| Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X1)..... | 38 |
| Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2)..... | 42 |
| Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)..... | 45 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas..... | 49 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas Kompensasi (X1)..... | 50 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)..... | 51 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)..... | 51 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas..... | 53 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas..... | 54 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskestisitas..... | 55 |
| Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... | 56 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi..... | 57 |
| Tabel 4.17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi | 58 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji F..... | 59 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji t..... | 60 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-----------------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... | 21 |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Pada Histogram..... | 52 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Pada Histogram..... | |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan atau fungsionaris di perusahaan adalah salah satu aset terpenting dalam perusahaan atau organisasi, untuk mencapai tujuannya pasti akan menghadapi tantangan. Berjalan atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada produktivitas para karyawan. Untuk mencapai hasil yang baik tentu saja, kita membutuhkan orang-orang baik dan berkualitas.

Menurut Sukardi,(2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Sedangkan menurut Busro, (2018) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Elbadiansyah (2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu

Lingkungan kerja termasuk faktor yang besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang tidak baik dan tidak kondusif merupakan beban tambahan bagi karyawan. Menurut Putri, (2017) menjelaskan

bahwa lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, apabila kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari et al. 2020). Menurut Afandi, (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Setiap perusahaan pada umumnya menghendaki agar karyawan mempunyai semangat dalam kinerja, sehingga produktivitas yang dihasilkan semakin meningkat. Untuk itu pemberian dan perhatian terhadap pelayanan kesejahteraan karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Kompensasi diberikan dengan harapan agar para karyawan terdorong untuk bekerja seperti yang diharapkan perusahaan, karena karyawan dan perusahaan merupakan satu kesatuan untuk mencapai tujuan bersama mereka, baik itu tujuan organisasi maupun tujuan individu (Nova Octari , 2019)

Kompensasi dan lingkungan kerja termasuk faktor yang sangat amat berpengaruh berkenaan dengan produktivitas karyawan. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang tinggi atau telah sesuai dengan yang diharapkan oleh para pekerja, serta lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan mudah mencapai maksud dan tujuan perusahaan.

Namun kompensasi ini harus dilakukan dengan sistem yang baik, sehingga bisa menjadi faktor motivasi, seperti sistem penghargaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang didasarkan pada jenis remunerasi, seperti sistem waktu dan sistem hasil. Kompensasi yang baik juga harus diberikan dan dipertimbangkan apakah kompensasi tersebut layak dibayarkan kepada pekerja. Setidaknya kebutuhan mereka akan terpenuhi, sesekali memberikan bonus untuk pekerjaan mereka, yang ditujukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem

kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Namun, menurut Sinambela (2017) menerangkan bahwa “kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berikut adalah jenis dan jumlah kompensasi yang terdapat pada Klinik Hamami Palembang.

Tabel 1.1

Jenis – jenis Kompensasi untuk karyawan Pada Klinik Hamami Palembang

| No. | Jenis Kompensasi | Jumlah Kompensasi |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 1. | Gaji 1. Bagian Pertama - Dokter Umum - Dokter Spesialis - Bidan - Apoteker - Ahli Gizi - Keuangan - Administrasi | 1. Kisaran Rp 2.100.000 hingga Rp 2.450.000 |

| | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Server <p>2. Bagian Kedua</p> <ul style="list-style-type: none"> - KA. Ruangan <p>3. Bagian Ketiga</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pegawai <ul style="list-style-type: none"> a. <i>Cleaning Service</i> b. Dapur (Pramusaji)/ Laundry c. Satpam | <p>2. Rp 2.000.000</p> <p>3. Kisaran Rp 1.500.000 hingga Rp 1.800.000</p> |
| 2. | <p>1. Tunjangan Hari Raya</p> <p>2. Tunjangan Transportasi dan Makanan</p> | <p>1. 100% Gaji Pokok</p> <p>2. 20% hingga 25% Gaji Pokok</p> |

Sumber : Klinik Hamami Palembang, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kompensasi yang diberikan oleh klinik terdiri dari Gaji dan tunjangan. Namun, gaji yang diberikan dari Klinik Hamami Palembang dibawah ketentuan UMP di Sumatra Selatan yaitu Rp 3.144.446 . Nominal gaji paling besar yang diberikan oleh klinik Hamami Palembang pun belum sesuai dengan ketentuan UMP Sumatra Selatan yaitu sebesar Rp 2.450.000. Hal ini termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan dalam melaksanakan tugasnya salah satunya ialah kurangnya

tanggung jawab para karyawan yang membuat mereka datang tidak tepat waktu (Saifudin , 2021).

Sementara itu fasilitas yang disediakan di Klinik Hamami Palembang sangat memadai seperti ruangan kerja yang nyaman, lokasi yang sangat strategis yang dimana sangat mudah untuk diakses semua masyarakat terutama untuk para karyawan, gedung yang bersih dan bagus.

Berikut adalah Fasilitas alat dan lingkungan kerja fisik yang disediakan di Klinik Hamami Palembang.

Tabel 1.2
Fasilitas alat dan Lingkungan kerja fisik di Klinik Hamami Palembang

| No. | Komponen | SubKomponen |
|--------------------------|--------------------------|----------------------------------|
| 1. Fisik Bangunan | | |
| | Bangunan/Ruang Praktik | Ruang Periksa |
| | | Ruang Pendaftaran & Administrasi |
| | | Ruang Tunggu |
| | | Kamar Mandi |
| | | Ruang Tindakan |
| | | Ruang Farmasi |
| | | Ruang Laktasi Menyusui |
| | | Ruang Konsultasi Dokter |
| | Spesifikasi Gedung/Ruang | Dinding Permanen |
| | | Lantai Tidak Licin |
| | | Ventilasi Cukup |
| | | Penerangan Cukup |
| | | Persediaan Air Cukup |
| | | |
| 2. Peralatan | | |
| | Alat Keperawatan/Medik | Stetoskop |
| | | Tensimeter |
| | | Termometer |
| | | Spatel Lidah |
| | | Lampu Senter |

| | |
|--|---------------------------------------|
| | Timbangan Berat Badan |
| | Bengkok |
| | Gunting Verban |
| | Set Ganti Balutam |
| | Set Hecting |
| | Tromol |
| | Set Korentang |
| | Bak Sput |
| | Sterilisator |
| | Wastafel |
| | Tempat Alkohol |
| | Standar Infus |
| | Pispot |
| | Urinal |
| | Sarung Tangan |
| | Apron panjang dan sepatu boot |
| | Karakter urin |
| | Benang Jahit |
| | Partus set |
| | Kain bersih untuk bayi |
| | Sanitary pads |
| | Alat untuk resusitasi bayi baru lahir |
| | Pisau bedah |
| | Beberapa Gunting |
| | Beberapa Pinset |
| | Beberapa klem |
| | Beberapa Retraktor |
| | Alat Pelindung Diri (APD) |
| | Vakum |
| | Selimut |
| | Bantal |
| | Handuk Kecil |
| | Waslap |
| | Masker |
| | Laken |
| | Stik Laken |
| | Perlak |

Sumber : Klinik Hamami Palembang, 2022

Akan tetapi, ternyata lingkungan kerja non fisik di klinik ini kurang baik. Hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya yang kurang harmonis dan kurangnya perhatian dari pemimpin dalam mendorong gairah bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat.

Klinik Hamami Palembang merupakan salah satu lembaga kesehatan yang melayani masyarakat umum bagi ibu hamil dan anak – anak dalam menangani kesehatan. Klinik ini memiliki visi selalu mengutamakan kesehatan dan menyetatkan anak – anak bangsa dengan menyediakan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Dengan memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja, maka diharapkan produktivitas karyawan akan meningkat. Kompensasi yang berupa upah, gaji, serta tunjangan yang memadai dan lingkungan kerja yang baik, akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja. Dengan demikian jelaslah bahwa faktor kompensasi dan lingkungan kerja sangat berperan dalam suatu perusahaan, karena dapat mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan uraian dan fenomena mengenai kompensasi dan lingkungan kerja karyawan, maka penulis terdorong untuk mengerjakan penelitian yang berjudul ***“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI KLINIK HAMAMI PALEMBANG”***

1.2 Perumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang sudah penulis deskripsikan diatas, berkenaan dengan kompensasi & lingkungan kerja. Penulis mendefinisikan permasalahan yakni :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi & lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di Klinik Hamami Palembang?
2. Faktor manakah di antara kompensasi dan lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Klinik Hamami Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi & lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Klinik Hamami Palembang
2. Untuk mengetahui faktor yang mana antara kompensasi dan lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Klinik Hamami Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Peneliti mengharapkan hasil dari pengujian yang diperoleh dapat memberikan kontribusi dalam pertumbuhan ilmu pengetahuan ada umumnya terkhusus pada ilmu “Manajemen Sumber Daya Manusia”, serta menjadi pedoman atau titik awal untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini merupakan proses pendidikan untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dan bertujuan untuk menambah pengetahuan, pengalaman, dan pemahaman tentang

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Utama Putra. 2018. "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PT EKADHARMA INTERNATIONAL TBK YOGYAKARTA" Vol. 1 No.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep Dan Indikator*. 1st ed. Riau: Zanafa Publishing.
- Anoraga. 2019. *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dunggio, Maryam, Ahmad Sukatmadjaya, and Mughni Habib. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Ata Intenasional Industri." *Kinerja* 4 (1): 15–31. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1660>.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: IRDH.
- Fruzsina Pataki-Bittó. 2021. "Work Environment Transformation in the Post COVID-19 Based on Work Values of the Future Workforce."
- Gede Widya Darmawan. 2019. "PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN," no. Vol. 8, No. 8.
- Hanif Nur Indahyati. 2020. "PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. MURNI SRIJAYA SRAGEN" Vol.18 No.
- Hasibuan. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia."
- Indahyati, Hanif Nur, and Hendarti Yanita. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Murni Srijaya Sragen." *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta* 18 (3): 276–82.
- Jihad Mohammad. 2019. "Workplace Internet Leisure and Employees' Productivity: The Mediating Role of Employee Satisfaction."
- Malayu, Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ni Kadek Ira Agustini. 2019. "PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA

DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN” Vol. 8, No. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p9>.

Ning Chai. 2019. “The Impact of Compensation upon Urban Village Residents Satisfaction with the Land Expropriation Process: Empirical Evidence from Hangzhou, China.”

Nisa’ Ulul Mafra. 2017. “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DISTRIK NAVIGASI KELAS I PALEMBANG” Volume 2 (Nomor 2).

NOVA OCTARI YANTI. 2019. “PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT KARYA TANI INDONESIA DI GRESIK.” <http://repository.upnjatim.ac.id/5633/1/Cover.pdf>.

Palwasha Bib. 2018. “Determinants and Consequences of Executive Compensation-Related Shareholder Activism and Say-on-Pay Votes: A Literature Review and Research Agenda.”

Putri, Tifani Julia Elsa. 2017. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tiga Saudara Elektrik Pekanbaru.” *Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau*.

Rojikinnor. 2022. “The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.”

Salam, Mifta Farid, Sumardi Lasise, and Musran Munizu. 2022. “The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Productivity through Job Satisfaction.” *European Journal of Business and Management Research* 4 (1): 14–24.

Sari, Megawati, Heriyanto. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management.” *Telkom Bandung. Bisnis Dan Iptek* 13 (1): 31–44.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sinambela. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Suryani dan Restu Damayanti. Jakarta: Bumi Aksara.

Sukardi. 2021. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia Di Jakarta” 4 (1). <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>.

- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syaripah Mulyah S.W. 2020. "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT KENDARI EKSPRES" Volume 6,.
- Tohardi, A. 2017. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandor Maju.
- Wibowo, Iman Adisatya. 2019. "Program K3, Disiplin, Dan Insentif Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan."
- Williianti. 2020. "Bab Ii Kajian Pustaka Kajian Pustaka 2.1." *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1* 12 (2004)