

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Kompensasi dan Jenis-Jenis Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Seseorang yang telah ikut bekerjasama dalam suatu perusahaan/organisasi sering disebut sebagai sumber daya manusia. Sebaiknya pihak perusahaan/organisasi memberikan hak kepada anggota perusahaan/organisasi berupa imbalan atau balas jasa. Segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan itu disebut kompensasi.

Mathis dan Jackson (2002:119) mengatakan kompensasi merupakan segala sesuatu yang dikeluarkan perusahaan dalam bentuk gaji pokok (upah dan gaji), gaji variable (bonus, insentif, dan kepemilikan saham) dan tunjangan pegawai (asuransi, liburan pengganti, dana pensiun).

Mangkuprawira (2002:196) mengatakan kompensasi merupakan bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras dalam mencapai produktivitas kerja yang semakin tinggi.

Umar (2003:16) menyebutkan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sifatnya terdiri dari dua sifat yaitu bersifat *financial* atau secara langsung dan secara *non financial* atau tidak langsung.

Menurut Mutiara (2004:84) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang saku atau bukan yang diberikan kepada

pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Handoko (2009:245) kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.

Berdasarkan pengertian diatas kompensasi merupakan hak balas jasa yang diterima karyawan dan merupakan sebuah komponen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan. Dengan kata lain kompensasi mengandung arti sebagai imbalan jasa yang diterima karyawan yang tidak sekedar hanya dalam bentuk *financial* saja tetapi juga *non financial*.

2. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Mutiara (2004:77) kompensasi dibagi atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa gaji, upah, insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi/perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart ditentukan. Dengan mengamsumsi bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif telah menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standart yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standart yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

d. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

3. Tujuan Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi efektif, meliputi :

- a. Memperoleh SDM yang berkualitas
 - b. Mempertahankan karyawan yang ada
 - c. Menjamin keadilan
 - d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
 - e. Mengendalikan biaya
 - f. Mengikuti Aturan Hukum
 - g. Memfasilitasi Pengertian
 - h. Meningkatkan Efisiensi Administrasi (Rivai, 2004:359)
4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Panggabean (2004:81) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut :

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Dimana jika penawaran/jumlah tenaga kerja langka gaji cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja berkurang/kesempatan kerja menjadi langka, gaji cenderung rendah.

b. Serikat Pekerja

Jika kedudukannya kuat, maka kedudukan pihak karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi, begitu sebaliknya.

c. Kemampuan Untuk Membayar

Jika kompensasi semakin besar, maka biaya produksi juga akan semakin besar dan jika biaya produksi besar, maka harga pokok juga besar. Pada perusahaan yang sudah memiliki nama baik dan masyarakat sudah beranggapan bahwa barang yang dihasilkan berkualitas, maka besarnya harga pokok yang mengakibatkan

tingginya harga jual masih dapat digunakan oleh perusahaan itu. Oleh karena itu, dapat dikemukakan bahwa kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawannya tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan.

d. Produktifitas

Jika gaji diberikan berdasarkan produktifitas, maka bagi pegawai yang prestasi semakin meningkat, maka semakin tinggi pula upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan.

e. Biaya Hidup

Jika biaya hidup semakin tinggi untuk itu perusahaan harus menyesuaikan dengan tingkat gaji dan upah yang diberikan kepada karyawan agar gaji yang mereka terima terasa wajar.

f. Pemerintah

Pemerintah juga menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pemerintah tersebut.

5. Indikator Kompensasi

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007:16) adalah:

- a. Gaji yaitu diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

- b. Bonus yaitu pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja.
- c. Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan, manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

6. Tantangan-tantangan dalam Kompensasi

Menurut Panggabean (2004:83) metode penetapan gaji yang serasional apapun akan menghadapi tantangan-tantangan. Tantangan-tantangan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Standar Gaji yang Berlaku Umum

Beberapa jabatan harus dibayar lebih dari yang seharusnya sebab oleh desakan pasar (terutama untuk jabatan yang sukar diisi lowongannya).

- b. Kekuatan Serikat Buruh

Serikat buruh dapat menggunakan kekuatannya untuk memperoleh gaji yang sesuai dengan relative jabatannya.

- c. Produktifitas

Perusahaan harus memperoleh laba agar tetap bisa hidup. Sebaliknya juga pegawai tidak digaji lebih daripada kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

- d. Kebijakan Gaji dan Upah

Kebijakan yang umum yaitu memberikan kenaikan gaji yang sama kepada pegawai yang tergabung dalam serikat pekerja. Beberapa perusahaan harus membayar gaji yang lebih dari gaji yang berlaku umum untuk mengurangi tingkat turnover atau merekrut pegawai yang baik.

e. Peraturan Pemerintah

Pemerintah turut bercampur dalam menentukan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan tenaga kerja, seperti penentuan upah minimum regional, upah lembur, pembatasan usia kerja (15 tahun s/d 65 tahun), dan pembatasan jam kerja (maximum 40 jam/minggu).

f. Nilai yang Sebanding dengan Pembayaran yang Sama

Setiap jabatan yang mempunyai nilai yang sama bagi organisasi harus dibayar sama.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian lingkungan kerja.

Nitisemito (1996) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Definsi lain disampaikan oleh Sedarmayanti (1996) bahwa lingkungan fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Dari pendapat-pendapat tersebut diatas, pengertian diantara lingkungan kerja dan lingkungan fisik maupun kondisi fisik tempat kerja tidak dapat dipisahkan dan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai didalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu baik tidaknya kinerja pegawai melaksanakan tugas-tugasnya dipengaruhi oleh suasana atau keadaan lingkungan kerjanya. Sehingga apabila suasana atau keadaan lingkungan kerja baik, maka semangat kerja pegawai cenderung akan meningkat, dan begitu pula sebaliknya.

2. Jenis – jenis lingkungan kerja

Adapun yang termasuk dari jenis-jenis lingkungan kerja adalah dua jenis, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Adapun lingkungan kerja fisik terbagi atas dua jenis, yaitu:

- Lingkungan kerja langsung yang berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum yaitu lingkungan yang dapat mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lain sebagainya.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan langsung dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

3. Indikator lingkungan kerja

Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja, adalah sebagai berikut :

a. Kebersihan

Nitisemito (1996) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini dapat mempengaruhi

seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah. Manullang (1981) berpendapat bahwa kebersihan bukan saja menambah kegairahan kerja, tetapi pula akan meningkatkan efisiensi. Apabila keadaan kebersihan di ruangan kerja atau lingkungan tempat kerja bersih, maka dapat mempengaruhi pegawai untuk lebih bersemangat dan lebih efisien didalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu, kebersihan di tempat kerja sangat penting untuk dipelihara dan dijaga sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

b. Penerangan atau Cahaya

Menurut Manullang (1981) mengatakan bahwa penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja dan kegairahan kerja. Sedarmayanti (1996) mengatakan bahwa cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

Sedarmayanti (1996) mengatakan bahwa untuk mengukur kesatuan jumlah cahaya disebut "*foot candle*". *Foot candle* adalah banyaknya cahaya yang dipancarkan dari sumber cahaya sebuah lilin berukuran biasa yang jatuh disuatu benda yang berjarak satu kaki (30,48 cm) dari sebuah lilin berukuran biasa. Kemampuan mata untuk dapat melihat obyek dengan jelas ditentukan oleh ukuran obyek, derajat kontras diantara obyek disekelilingnya, laminensi (*brightness*) dan lamanya melihat. Yang dimaksud dengan derjat kontra adalah perbedaan

derajat terang relative antara obyek dengan sekelilingnya, sedangkan laminensi berarti arus cahaya yang dipantulkan oleh obyek.

c. Suara

Untuk mengurangi suara atau keributan di dalam kantor, menurut Admosudirdjo (1992) perlu diatur nilai-nilai sebagai berikut :

- Mesin-mesin yang menimbulkan suara seperti mesin tulis, mesin hitung dan sebagainya diletakkan di dekat jendela.
- Tempat duduk para pegawai diatur jangan sampai mereka saling berhadapan yang seorang dengan yang lainnya untuk menjaga agar mereka tidak selalu saling bercakap-cakap atau mengobrol.
- Unit-unit yang berkarat harus diminyaki agar tidak menimbulkan suara pada waktu dibuka tutup.

Usaha-usaha lain dapat dijalankan dalam kamar yang memakai alat-alat gaduh ialah pada langit atau dindingnya dipakai lapisan-lapisan penyerap suara.

Dari pendapat-pendapat tersebut diatas, maka suara di ruangan kerja dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Karena setiap tugas sangat memerlukan keseriusan dan konsentrasi yang tinggi dari setiap pegawai. Oleh sebab itu, ketenangan di ruang kerja sangat dibutuhkan untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

d. Tata Ruang

Sedarmayanti (1996) mengatakan bahwa “tata ruang kantor dapat pula diartikan sebagai pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor serta perabot kantor pada tempat yang tepat, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa dan bebas untuk bergerak guna mencapai efisiensi kerja”.

e. Udara

Udara di Indonesia terlampau panas dan lembab, sehingga orang tidak dapat memancarkan panas dari tubuhnya dengan sebaik-baiknya. Udara tropis yang panas dan lembab mempunyai pengaruh menekan terhadap perkembangan tenaga dan daya cipta seseorang. Udara yang panas membuat orang mudah mengantuk, cepat lelah dan kurang semangat.

Menurut Nitisemito (1996) mengatakan bahwa “pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan”.

Untuk menjaga pertukaran atau sirkulasi udara di ruangan kerja, maka yang harus diperhatikan dan dilakukan adalah membuat dan meletakkan ventilasi udara dan jendela di ruangan kerja yang tepat, sehingga dapat membuat para pegawai merasa nyaman untuk melakukan pekerjaannya di ruangan kerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai.

f. Tata Warna

Khususnya warna akan memengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara. Selain itu, warna yang tepat juga akan mencegah kesilauan yang mungkin timbul karena cahaya yang berlebih-lebihan”.

Dalam pewarnaan yang cocok untuk barang dan peralatan yang digunakan pegawai di ruangan kerja supaya mempergunakan warna-warna yang tidak teralu terang atau terlalu gelap. Sehingga dengan mempergunakan cahaya pewarnaan yang medium pegawai akan merasa terdorong tingkat emosionalnya untuk lebih bersemangat didalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja diukur dengan menggunakan beberapa indicator, yaitu kebersihan, cahaya, kebisingan, suhu, tata ruang, tata warna, hubungan dengan rekan, dan hubungan pimpinan dan bawahan (Nitisemito, 1996; Manullang, 1981; Sedamaryanti, 1996; The Liang Gie, 1998).

C. Pengertian Produktivitas Kerja dan Metode Pengukurannya

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum pengertian produktivitas kerja adalah perbandingan dari pada Output (keluaran) dengan input (masukan). Untuk lebih jelasnya mengenai pengertian dari produktivitas dikutip beberapa pengertian sebagai berikut :

Menurut Mangkuprawira (2007:102) Produktivitas adalah rasio output dan input suatu proses produksi dalam periode tertentu. Input terdiri dari manajemen tenaga kerja, biaya produksi, peralatan serta waktu. Output meliputi produksi, produk penjualan, pendapatan, pangsa pasar, dan kerusakan produk.

Sedangkan menurut Faustino Cardoso Gomes (2003:160) produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (effort) yang didukung dengan motivasi yang tinggi dengan kemampuan pegawai (ability) yang diperoleh melalui latihan-latihan.

Bila ditinjau dari segi teknik produktivitas, bahwa pengertian dari produktivitas pada hakekatnya adalah pencapaian tingkat efisiensi dan efektivitas dari penggunaan sumber-sumber daya yang tersedia.

2. Metode pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk dapat menyatakan bahwa karyawan telah memiliki produktivitas tinggi atau sebaliknya, maka diperlukan standart atau ukuran yang diformulasikan secara jelas. Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda (Pandji Anoraga, 2007:97).

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (peorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian secara relative.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran dan tujuan.

Adapun rumus yang digunakan dalam mengukur produktivitas kerja karyawan yaitu :

$$P = \frac{\sum O}{\sum I}$$

Dimana:

P = Produktivitas Kerja

$\sum O$ = Total Output

$\sum I$ = Total Input

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga (2007:99) supaya dapat menjamin keberhasilan usaha dalam meningkatkan produktivitas kerja dalam suatu organisasi maka faktor yang paling penting yang harus diperhatikan agar dapat tercapai adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota perusahaan (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

b. Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja lebih baik, dengan demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan

produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau suatu sistem kerja.

c. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

d. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain.

e. Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau sekelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

f. Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, dengan itu akan memengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

g. Tingkat Penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

h. Lingkungan kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan, dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja Karena tidak ada kekompakan dan kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

i. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

j. Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

k. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

l. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

m. Kesempatan Berprestasi

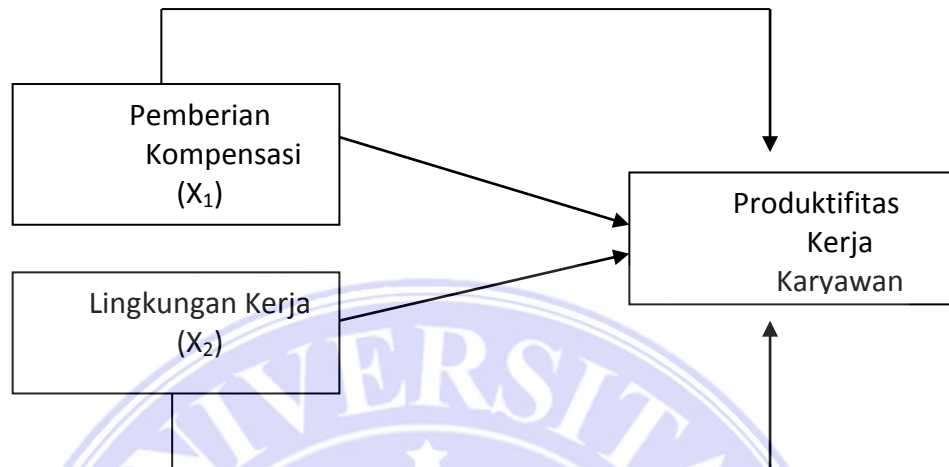
Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian jelas bahwa suatu perusahaan atau organisasi yang manapun akan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan produktivitas agar hasil yang diperoleh lebih tinggi dari sebelumnya, serta dapat menjamin keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam suatu organisasi, maka faktor-faktor yang dapat memengaruhi peningkatan produktivitas kerja itu perlu diketahui seorang pemimpin.

D. Kerangka Konseptual

Secara umum pengertian produktifitas kerja adalah fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*) yang didukung dengan motivasi yang tinggi dengan kemampuan pegawai (*ability*) yang diperoleh melalui

latihan-latihan. Berdasarkan uraian di atas maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



E. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang diterapkan maka hipotesis dari penelitian adalah:

1. Pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada Restaurant Kampoeng Deli.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada Restaurant Kampoeng Deli.
3. Pemberian kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada Restaurant Kampoeng Deli.