

PERAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.ASADA MITRA PACKINDO SENTUL-BALARAJA

¹Muhammad Saleh

¹Universitas Bina Bangsa

email: muhammad.saleh@binabangsa.ac.id

ABSTRACT

The background of this study is the decrease in employee work productivity is caused by several factors and the most prominent factors are related to compensation and the work environment so that it impacts employee work productivity. This research aims to find out: (1) the role of compensation for the work productivity of employees of the production section at PT. Asada Mitra Packindo Sentul-Balaraja, (2) the role of the work environment on the work productivity of production employees at PT. Asada Mitra Packindo Sentul-Balaraja, (3) the role of compensation and work environment of work productivity of production employees at PT. Asada Mitra Packindo Sentul-Balaraja. This research uses descriptive research methods with quantitative approaches. The population in this study was the entire production section of 45 employees and a sample of 45 respondents. The data was collected with questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that: compensation and work environment together play a role in the work productivity of employees in the Production section at PT. Asada Mitra Packindo with a calculated f value greater than f_{table} amounted to, $15,335 > 3.22$. Partially compensation plays a role in employee work productivity with a calculated value greater than t_{table} amounting to, $5.103 > 2.01808$, while the work environment does not play an important role in employee work productivity because the value of $t_{calculated}$ is smaller than t_{table} amount, $1,088 < 2.01808$. Therefore, this research can be concluded to increase employee work productivity, it is necessary to increase compensation as an appreciation of employee performance, in addition, the work environment needs to be improved to increase employee satisfaction which has an impact on employee productivity.

Keywords: Compensation, Work Environment and Work Productivity

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini adalah menurunnya produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor dan faktor yang paling menonjol adalah terkait dengan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja sehingga berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) peran kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Asada Mitra Packindo Sentul-Balaraja, (2) peran lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Asada Mitra Packindo Sentul-Balaraja, (3) peran kompensasi dan lingkungan kerja produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Asada Mitra Packindo Sentul-Balaraja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh bagian produksi sebanyak 45 karyawan dan Sampel sebanyak 45 responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berperan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Produksi pada PT. Asada Mitra Packindo dengan nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} sebesar, $15,335 > 3,22$. Secara parsial

kompensasi berperan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar, $5,103 > 2,01808$, Sedangkan lingkungan kerja tidak berperan penting terhadap produktivitas kerja karyawan karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} sebesar, $1,088 < 2,01808$. Maka dari penelitian ini dapat di simpulkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan diperlukan peningkatan kompensasi sebagai apresiasi kinerja karyawan, selain itu lingkungan kerja perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan karyawan yang berdampak pada produktivitas karyawan.

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan kerja dan Produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, organisasi apapun bentuknya membutuhkan manajemen yang mampu mengakomodir setiap perubahan yang terjadi. Sebagai roda penggerak organisasi manusia harus senantiasa di kembangkan agar tercipta sumberdaya manusia yang berkualitas dan bermutu sehingga memiliki daya saing yang bagus. Kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung dari kualitas sumber daya manusianya. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik. Menurunnya produktivitas kerja karyawan PT.Asada Mitra Packindo (AMP) disebabkan oleh beberapa faktor dan faktor yang paling menonjol adalah terkait dengan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja sehingga berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Seorang pemimpin harus mempunyai dan memperlihatkan gaya kepemimpinannya. Setiap pemimpin mempunyai gaya dan cara memimpin yang berbeda-beda. Kepemimpinan seorang pemimpin mampu membuat pegawainya berprestasi dan memberikan hasil dan kinerja terbaik. Berdasarkan hasil observasi awal terlihat bahwa target perusahaan pada tahun 2018 belum sepenuhnya tercapai. Pada tahun 2018 hanya bisa terealisasi sebanyak 68.27% sehingga besar 31.73% belum bisa terealisasi. Hal ini di duga akibat kurang puasnya karyawan AMP terhadap kompensasi yang di berikan dan kurang mendukungnya lingkungan kerja yang di sediakan perusahaan.

Handoko (2011:) “sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (output) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan”. Menurut pendapat Laksmiari (2017), mengemukakan definisi produktivitas kerja sebagai berikut: “Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal”. Hasibuan (2012) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Menurut Kadarisman (2016) “Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka”. Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Menurut pendapat Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) “mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan menurut Soetjipto, Budi W. (2018) “mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi

secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan

METODE

Jenis Metode penelitian yang digunakan peneliti yaitu deskriptif dengan pendekatan kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sugiyono (2008). Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Maka, populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang Pada PT. AMP bagian produksi. Sampel dalam penelitian ini yang penulis gunakan seluruh bagian produksi PT.AMP sebanyak 45 orang.

Teknik Pengumpulan data serta informasi yang diperlukan adalah:

1. *Library Research* (Riset Perpustakaan)
2. *Field Research* (Penelitian Lapangan)
 - a. Observasi
 - b. Wawancara

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji korelasi), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis t dan F, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis laksanakan tersebut, mengenai peran kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Asada Mitra Packindo maka penulis mengambil kesimpulan. Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary

| Model | R | quare | adjusted R | Std. Error of |
|-------|-------------------|-------|------------|---------------|
| | | quare | quare | the Estimate |
| 1 | .614 ^a | 377 | 363 | 4.551 |

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi
- b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Hasil Oleh SPSS v.22

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi dilihat dari R^2 sebesar $(0,614)^2$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) memberikan kontribusi sebesar 37,7% terhadap kinerja (Y), sedangkan sisanya 62,3% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .614 ^a | .377 | .304 | 8.190 |

- Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
- Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Hasil Oleh SPSS v.22

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi dilihat dari R^2 sebesar $(0,164)^2=0,27$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 2,7% terhadap kinerja (Y), sedangkan sisanya 97,3% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Koordinasi Terhadap Kinerja

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .650 ^a | .422 | .395 | 14.183 |

- Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi dilihat dari R^2 sebesar $(0,650)^2= 0,422$ Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 42,2% terhadap kinerja (Y), sedangkan sisanya 57,8% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kriteria Pengujian Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

H0 diterima bila : $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\geq \alpha$ (0,05)

H0 ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05)

Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,088 < 2,1808$) dan nilai signifikansi $> \alpha$ ($0,283 > 0,05$), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan uji. signifikansi diperoleh bahwa tidak dapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Asada mitra Packindo.

Kriteria Pengujian Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

H0 diterima bila : $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\geq \alpha$ (0,05)

H0 ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05)

Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.103 > 2,1808$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Asada Mitra Packindo (AMP) Sentul-Balaraja. maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Asada Mitra Packindo (AMP) sentul-balaraja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, Penelitian ini hanya menggunakan kompensasi dan lingkungan kerja dalam memprediksi produktivitas kerja karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 42,2%. Dengan demikian masih terdapat 57,8% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan, seperti: Kemampuan, Meningkatkan hasil pekerjaan, Semangat kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, hipotesis penelitian, serta pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis pertama penelitian, yaitu bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki peran positif terhadap Produktivitas Kerja di bagian produksi pada PT.Asada Mitra Packindo.
2. Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis kedua penelitian, yaitu bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki peran positif terhadap Produktivitas Kerja di bagian produksi pada PT.Asada Mitra Packindo.
3. Pengujian pada hipotesis ketiga, yaitu bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki peran positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) di bagian produksi pada PT.Asada Mitra Packindo.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, 2011. “*Manajemen dan Personalia Sumber Daya Manusia*”.(Edisi 2 Yogyakarta).
- Hasibuan, S.P Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara
- Kadarisman, 2016, *Manajemen Kompensasi*.(Jakarta: Rajawali Pers)
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta)
- Soetjipto, Budi W.2018. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book. Edisi ke 10. Cetakan ke 5.
- Dwi Agung Nugroho Arianto . (Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pengajar, Jurnal Economia Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013\
- Laksmiari, 2017, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai, (e-journal Jurusan Pendidikan Ekonomi)
- Rani Puspa, Angrian Permana, & Erika Karunia. (2020). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN PELANGGAN BERDASARKAN BAURAN PEMASARAN PADA SUPERMARKET K-STORE KRAKATAU JUNCTION. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 13(2), 208-216. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i2.45>
- Fitroh, Siti Fatonah, & Ranny Meilisa. (2020). PENGARUH CASH RATIO DAN CURRENT RATIO TERHADAP NET PROFIT MARGIN : STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUBSEKTOR SEMEN DAN KERAMIK YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 13(1), 184-193.
- Masruqi Arrazy, & Rindy Primadini. (2021). POTENSI SUBSEKTOR PERIKANAN PADA PROVINSI-PROVINSI DI INDONESIA . Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 14(1), 1-13. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1.24>