

Kontribusi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Mohammad Ramadona¹, Indah Pangesti²

¹ Mahasiswa S3 Program Doktor Universitas Borobudur

¹² Universitas Indraprasta PGRI

ARTICLE INFO

Article History:

Received: 15 Oktober 2021

Revised: 2 November 2021

Accepted: 10 November 2021

Published: 30 Desember 2021

Keywords:

Kompensasi;

Lingkungan kerja;

Produktivitas kerja.

ABSTRACT (10 PT)

This study aims to determine the value of the contribution of compensation variables and the work environment to work productivity partially and simultaneously. The study was conducted by involving 95 employees of PT Bina Nusa Rama with saturated sample techniques. Data retrieval uses questionnaires developed from the indicators of each variable. Data analysis techniques use normality tests, multiple regressions, F tests and coefficients of determination. The results showed that the work compensation variable contributed significantly to work productivity by 46.8%; Work environment variables contributed significantly to work productivity by 43.3%. Simultaneously compensation variables and the work environment contributed significantly to work productivity by 56.4%. Compensation variables and work environments have a considerable contribution to employee work productivity both simultaneously and partially. Company and organizational leaders should look at these conditions and make maximum efforts to provide proper compensation and a conducive work environment for the creation of high employee productivity.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui nilai kontribusi variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial dan simultan. Penelitian dilakukan dengan melibatkan 95 orang pegawai PT Bina Nusa Rama dengan teknik sampel jenuh. Pengambilan data menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator-indikator setiap variabel. Teknik analisis data menggunakan uji normalitas, regresi berganda, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 46,8%; variabel lingkungan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 43,3%. Secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 56,4%. variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap produktivitas kerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial. Para pemimpin perusahaan dan organisasi harus melihat kondisi ini dan berusaha maksimal untuk memberikan kompensasi yang layak dan lingkungan kerja yang kondusif demi terciptanya produktivitas pegawai yang tinggi.



© 2020 The Author(s). Published by Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Corresponding Author:

Mohammad Ramadona,

Email: ramaekonomiunindra@gmail.com

How to Cite: Ramadona, M., Pangesti, I. (2021). Kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Sosio e-Kons*, 13 (03), 158-167

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu menginginkan semua karyawannya bekerja secara maksimal agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang baik salah satunya dapat dilihat dari produktivitas kerjanya yang tinggi. Produktivitas kerja dari karyawan suatu perusahaan

merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai apakah seberapa perusahaan telah mencapai tujuan dalam menjalankan usahanya, sebab semakin tinggi produktivitas kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula laba yang akan didapatkan oleh perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan mencari tahu apa saja faktor - faktor yang mampu mempengaruhi produktivitas karyawannya dan mengambil tindakan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Menurut Gamage (2015:48) mengatakan bahwa produktivitas karyawan adalah ukuran efisiensi karyawan dalam mengubah input menjadi output yang bermanfaat. Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan menghasilkan suatu pekerjaan yang dapat meningkatkan laba perusahaan dengan seefisien mungkin. Produktivitas kerja adalah kapasitas karyawan untuk menghasilkan produk atau layanan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Kamuli, 2012). Jadi penilaian terhadap produktivitas dari karyawan dapat dilihat dari bagaimana kapasitas atau kemampuan karyawan dalam menghasilkan suatu produk atau layanan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja dapat menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian, produktivitas kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan (Budiasih, 2012). Seorang pegawai mampu untuk dapat menghasilkan barang dan jasa yang memiliki kualitas yang lebih baik dari sebelumnya tetapi dengan input yang sama secara efektif dan efisien merupakan salah satu ciri dari tercapainya produktivitas kerja karyawan. Produktivitas adalah waktu yang dihabiskan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan berdasarkan deskripsi pekerjaannya (Komang Agus Satria Anuraga, I Wayan Bagia, & I Wayan Suwendra, 2016). Jadi produktivitas kerja dari karyawan dapat dilihat dari ketepatan waktu penyelesaian pekerjaannya dalam menghasilkan suatu produk atau jasa. Produktivitas kerja dari karyawan dapat diukur melalui pendekatan yang pada umumnya membandingkan antara *output* dengan *input*. Factor-faktor yang digunakan dalam mengukur produktivitas kerja meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu (Maya et al., 2015)

Salah satu faktor yang paling mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kompensasi. Menurut Wijaya dalam Rumahlaiselan dan Wenas (2018) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Salah satu cara manajemen perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mempertahankan karyawan adalah dengan cara melalui pemberian kompensasi finansial yang layak dan kompensasi non finansial yang memadai (Musyafi' et al., 2016). Sistem kompensasi yang efektif dan sesuai ditujukan untuk menarik dan mempertahankan orang-orang yang kompeten dan berbakat dimana dapat membantu organisasi didalam mencapai tujuan perusahaan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan (Niu et al., 2018).

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaan (Indra Nugraha & Surya, 2016). Setiap jasa atau usaha yang diberikan oleh karyawan akan dibalas dalam bentuk penghargaan atau hadiah yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas semakin meningkat (Komang Agus Satria Anuraga et al., 2016). Pemberian kompensasi yang layak dan tepat oleh perusahaan kepada karyawannya maka dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih bersemangat sehingga target dari perusahaan dapat tercapai.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Faslah dan Astrini (2014) menyatakan bahwa *compensation as the adequate and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives*. Imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah bentuk remunerasi pribadi atas kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kebijakan kompensasi yang tepat 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 (Budiono & Erlyna, 2015). Oleh

karena itu, kebijakan pemberian kompensasi haruslah diatur dengan sebaik mungkin. Diharapkan dengan sistem kompensasi yang tepat dapat menjamin kepuasan karyawan sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan serta tujuan perusahaan lainnya.

Jika kebijakan penetapan kompensasi telah tepat, baik dalam segi keadilan maupun kelayakannya maka karyawan yang bekerja akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan kegiatan perusahaan yang dapat meningkatkan *profit* perusahaan. Namun sebaliknya, jika keadilan dan kelayakan dari para karyawan tidak terpenuhi dengan baik maka akan menyebabkan karyawan tidak maksimal dalam bekerja yang kemudian berdampak pada kegiatan produksi perusahaan sehingga produktivitas kerja dari karyawan menjadi menurun. Komponen dari sistem kompensasi yaitu: (1) kompensasi langsung, terdiri dari: pembayaran dasar, upah kinerja, upah insentif, upah yang ditangguhkan; (2) Kompensasi tidak langsung, terdiri dari: program perlindungan, upah untuk waktu tidak bekerja, layanan dan penghasilan tambahan (Ramadhan & Agustin, 2017). Kompensasi dapat diartikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employee*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung (non finansial) (Karim et al., 2014). Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Selain kompensasi, lingkungan kerja yang kurang memadai juga dapat menjadi salah satu faktor menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan (Komang Agus Satria Anuraga et al., 2016). Kemampuan karyawan dalam suatu organisasi untuk berbagi pengetahuan mengenai sistem tergantung pada kondisi lingkungan kerja mereka. Menurut Saha dan Mazumder (2015) kualitas kenyamanan yang diturunkan dari lingkungan kerja menentukan tingkat kepuasan dan produktivitas pekerja. Jika lingkungan kerja tidak kondusif maka produktivitas pekerja tidak dapat dioptimalkan. Karyawan akan cenderung lebih optimal dan produktif dalam bekerja apabila lingkungan kerjanya kondusif serta terfasilitasi dengan baik.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Prasetyono & Ramdayana, 2020). Produktivitas karyawan ditentukan oleh lingkungan dimana tempat mereka bekerja (Dixit et al., 2019). Hal ini berarti lingkungan kerja dapat menentukan produktivitas karyawan yang ditentukan oleh tingkatan yang tidak wajar. Menurut Sunyoto dalam Wahyuningsih (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktifitas bekerja. Dalam melakukan pekerjaan, lingkungan kerja yang nyaman sangatlah penting bagi karyawan. Karena dengan lingkungan yang nyaman karyawan menjadi lebih produktif dalam bekerja. Maka dapat dikatakan jika lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

Produktivitas karyawan akan meningkat dengan menjaga kondisi kerja dan lingkungan kerja hingga level ambang tertentu dan selanjutnya akan menurun jika beban kerja akan meningkat dari tingkat ambang diatas tertentu (Ramadhan & Agustin, 2017). Maka jika perusahaan menjaga kondisi dan lingkungan kerjanya dengan baik akan meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan itu sendiri. Jenis dari lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni: (1) lingkungan tempat kerja; (2) Suasana kerja (Prasetyono et al., 2020). Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja (Suwondo & Sutanto, 2015).

Kenyamanan dari lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawannya. Produktivitas dari karyawan akan meningkat dengan menjaga kondisi kerja dan lingkungan kerja hingga tingkat ambang tertentu dan kemudian akan menurun jika beban kerja meningkat dari tingkat ambang tertentu (Maya et al., 2015). Oleh karena itu perusahaan wajib untuk memberikan hak dalam pelaksanaan kerja terkait dengan lingkungan kerja. Pemberian hak tersebut dapat dilakukan dengan cara menciptakan kondisi lingkungan

kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawannya sebagai pelaksana kerja pada perusahaan.

Kompensasi merupakan bentuk imbalan maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk uang maupun barang langsung atau tidak langsung atas jasa yang telah diberikan demi mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi yang layak dan tepat akan membuat karyawan bekerja dengan lebih optimal. Oleh karena itu, kompensasi menjadi unsur yang sangat penting dalam hubungannya dengan sumber daya manusia pada perusahaan.

Kompensasi dan lingkungan kerja diduga menjadi dua faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan. Kompensasi haruslah diatur dengan sebaik mungkin karena berkaitan dengan kehidupan dari karyawannya. Kebijakan kompensasi yang tepat 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 (Budiono & Erlyna, 2015). Dengan kompensasi yang layak, karyawan akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya dan lebih optimal dalam bekerja sehingga produktivitas kerja dari karyawan pun lebih meningkat.

Begitupun dengan lingkungan kerja, sebagaimana yang telah dijelaskan dalam beberapa teori diatas, lingkungan kerja merupakan keseluruhan komponen yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Hal ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian Sinaga dan Ibrahim (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan produktivitas kerja. Kenyamanan dari lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawannya. Peneliti akan menjelaskan keterkaitan dari seluruh variabel penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Bina Nusa Rama yang berlokasi di Depok, Jawa Barat pada tahun 2020 menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian adalah asosiatif yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel (Prasetyono et al., 2020). Penelitian ini digunakan untuk menjelaskan sebab terjadinya suatu peristiwa yang memerlukan identifikasi berbagai variabel di luar masalah untuk mengkonfirmasi sebab terjadinya suatu masalah tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah 95 orang karyawan dengan teknik pengambilan adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel (Prasetyono, 2020).

Pengambilan data menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel. Variabel kompensasi memiliki indikator gaji pokok, insentif, bonus, tunjangan, asuransi, cuti, penghargaan. Variabel Lingkungan kerja memiliki indikator penerangan, suhu udara, kebersihan, kebisingan, dukungan pemimpin, hubungan sesama rekan kerja. Variabel produktivitas kerja memiliki indikator hasil kerja, meningkatkan hasil yang dicapai, kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi (Dahlia, 2019). Indikator-indikator tersebut kemudian menjadi dasar bagi peneliti dalam menyusun butir-butir pernyataan kuesioner yang kemudian diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji normalitas, regresi berganda, uji F dan koefisien determinasi menggunakan aplikasi SPSS 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis data diawali dengan uji normalitas sebagai prasyarat analisis data. Uji normalitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan excel dengan uji Lilifors yang disajikan sebagai berikut: Uji normalitas kompensasi terhadap produktivitas kerja dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0,076. L tabel untuk $n = 95$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,091. $L_{hitung} < L$ tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal. Uji normalitas lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0,067. L tabel untuk $n = 95$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,091. $L_{hitung} < L$ tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Selanjutnya hasil penghitungan kontribusi variabel kompensasi terhadap variable produktifitas kerja menggunakan SPSS disajikan pada table berikut:

Table 1.
Model Summary Kompensasi Terhadap Produktifitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.468	.462	8.458

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan table 1 tersebut diketahui jika nilai korelasi kompensasi terhadap produktifitas kerja sebesar 0,684 yang berarti kuat. Sedangkan kontribusi kompensasi terhadap produktifitas kerja dalam penelitian ini sebesar 0,468 atau 46,8%. Jumlah ini dinilai cukup besar dalam mempengaruhi produktifitas kerja. Hasil perhitungan nilai signifikansi dari variable kompensasi terhadap produktifitas kerja tersaji pada table berikut:

Tabel 2.
Koefisien Kompensasi Terhadap Produktifitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45.257	7.546		5.998	.000
Kompensasi	.544	.060	.684	9.040	.000

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Berdasarkan table 2 tersebut diketahui jika nilai sig sebesar 0,000 sedangkan nilai alpha 0,05. Hal ini berarti nilai sig lebih kecil dibandingkan nilai alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka pengaruh kompensasi terhadap produktifitas kerja sangat signifikan. Variable kompensasi dapat menjadi variable predictor yang sangat diperhatikan dalam menentukan produktifitas karyawan. Selanjutnya penghitungan kontribusi variable lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja tersaji pada table berikut:

Table 3.
Model Summary Lingkungan kerja Terhadap Produktifitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.427	8.728

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan table 3 tersebut diketahui jika nilai korelasi lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja sebesar 0,658 yang berarti kuat. Sedangkan kontribusi lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja dalam penelitian ini sebesar 0,433 atau 43,3%. Jumlah ini dinilai cukup besar dalam mempengaruhi produktifitas kerja. Hasil perhitungan nilai signifikansi dari variable lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja tersaji pada table berikut:

Table 4.
Koefisien Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48.080	7.754		6.201	.000
Lingkungan Kerja	.581	.069	.658	8.432	.000

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Berdasarkan table 4 tersebut diketahui jika nilai sig sebesar 0,000 sedangkan nilai alpha 0,05. Hal ini berarti nilai sig lebih kecil dibandingkan nilai alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja sangat signifikan. Variable lingkungan kerja dapat menjadi variable predictor yang sangat diperhatikan dalam menentukan produktifitas karyawan. Selanjutnya penghitungan kontribusi variable kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktifitas kerja tersaji pada table berikut:

Table 5.
Model Summary Lingkungan kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751a	.564	.555	7.695

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Berdasarkan table 5 tersebut diketahui jika nilai korelasi korelasi kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktifitas kerja sebesar 0,751 yang berarti sangat kuat. Sedangkan kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktifitas kerja dalam penelitian ini sebesar 0,564 atau 56,4%. Jumlah ini dinilai cukup besar dalam mempengaruhi produktifitas kerja. Hasil perhitungan nilai signifikansi dari variable lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja tersaji pada table berikut:

Table 6.
Model Summary Lingkungan kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.000	7.652		3.921	.000
Kompensasi	.359	.068	.452	5.258	.000
Lingkungan Kerja	.342	.076	.388	4.513	.000

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Berdasarkan table 6 tersebut diketahui jika nilai sig sebesar 0,000 sedangkan nilai alpha 0,05. Hal ini berarti nilai sig lebih kecil dibandingkan nilai alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka pengaruh korelasi kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktifitas kerja sangat signifikan. Variable korelasi kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dapat menjadi variable predictor yang perlu mendapatkan perhatian dalam menentukan produktifitas karyawan.

Pembahasan

Kontribusi secara parsial variable kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar 46,8% yang berarti hampir setengahnya mempengaruhi variable produktivitas kerja. Kontribusi yang diberikan oleh variabel kompensasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Jika melihat kepada penelitian sebelumnya variabel kompensasi selalu menjadi variabel bebas yang memberikan nilai kontribusi yang hampir sama dengan hasil penelitian ini terhadap variabel terikat produktivitas kerja. Misalnya hasil penelitian Komang Agus Satria Anuraga et al., (2016) yang mendapatkan hasil nilai kontribusi kompensasi terhadap produktivitas adalah 41,6%. Penelitian Nur Fitrianti & Partono

Prasetio (2018) yang menyatakan kontribusi kompensasi terhadap produktivitas sebesar 26,2%. Hasil penelitian selanjutnya dari Mohamad Duddy Dinantara & della Oktavian (2019) sebesar 49,9%.

Hasil ini dapat dijelaskan jika kompensasi sebagai variabel bebas bisa memberikan pengaruh langsung terhadap produktivitas ataupun melalui variabel intervening baru memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas (Tilaar et al., 2017). Individu yang kebutuhannya tercukupi secara otomatis memotivasi pekerja untuk lebih giat dalam bekerja. Pekerjaan yang dilakukan secara penuh semangat dan dedikasi yang tinggi secara langsung memberikan kenaikan juga atau berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat difahami jika kompensasi yang diterima menurut pegawai mencukupi atau lebih maka secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas pegawai karena merasa kebutuhan finansianya telah terpenuhi (Gede et al., 2013).

Kontribusi secara parsial variable lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 43,3% yang berarti hampir setengahnya mempengaruhi variable produktivitas kerja. Kontribusi yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Jika melihat kepada penelitian sebelumnya variabel lingkungan kerja selalu menjadi variabel bebas yang memberikan nilai kontribusi yang hampir sama nilainya dengan penelitian ini terhadap variabel produktivitas kerja. Hasil penelitian Purnami & Utama (2019) menunjukkan kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 32,9%. Hasil memang sedikit dibawah dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti akan tetapi kontribusi yang cukup besar. Hasil penelitian (Suprpto, 2016) menunjukkan kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 51,41 %. Hasil sangat besar karena lebih dari setengah memberikan kontribusi terhadap variabel produktivitas. Hasil penelitian selanjutnya dari (Khoirul Ulum et al., 2018) menunjukkan kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 30,73 %. Hasil ini masih cukup besar meskipun dari hasil penelitian sebelumnya.

Kontribusi variabel lingkungan kerja yang memiliki nilai yang cukup besar ini disebabkan karena lingkungan kerja memberikan rasa nyaman atau tidak nyaman, kondusif atau tidak kondusif dan mendukung atau tidak mendukung dalam pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya (Dahlia, 2019). Jika kondisi lingkungan kerja yang mendukung, kondusif dan nyaman maka secara langsung dan tidak langsung membuat pegawai akan lebih produktif dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya. Hal inilah yang menjadikan kontribusi variabel lingkungan kerja pada penelitian ini dan penelitian sebelumnya memiliki nilai yang cukup besar terhadap produktivitas kerja.

Kontribusi secara simultan variable kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 56,4% yang berarti lebih dari setengahnya mempengaruhi variable produktivitas kerja. Kontribusi yang diberikan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Jika melihat kepada penelitian sebelumnya variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja selalu menjadi variabel bebas yang memberikan nilai kontribusi yang hampir sama nilainya dengan penelitian hasil ini terhadap variabel produktivitas kerja. Hasil penelitian (Komang Agus Satria Anuraga et al., 2016) menunjukkan hasil secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki kontribusi 83,3%. Hasil ini sangat besar karena lebih dari 80% produktivitas dipengaruhi oleh dua variable tersebut. Hasil penelitian (Wulan Retno Apriani et al., 2021) menunjukkan hasil secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki kontribusi 63,5%. Hasil ini juga dapat dikategorikan besar karena lebih dari 50% produktivitas dipengaruhi oleh dua variable tersebut. Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan hasil secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki kontribusi 83,3%. Hasil ini sangat besar karena lebih dari 80% produktivitas dipengaruhi oleh dua variable tersebut.

Hasil tersebut dapat dijelaskan karena jika pegawai telah memiliki kompensasi yang layak dan lingkungan kerja yang mendukung maka secara otomatis dapat meningkatkan produktivitasnya (Gede et al., 2013). Namun sebaliknya jika kompensasi yang didapatkan tidak sesuai harapan dan lingkungan kerja yang tidak mendukung maka produktivitas pegawai akan rendah dan mungkin akan terjadi kemangkiran, bolos dan pengunduran diri yang tinggi (Ashkanasy et al., 2011). Variabel kompensasi

dan lingkungan kerja juga dapat menjadi prediktor variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan tersebut dapat disimpulkan jika variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap produktivitas kerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial. Para pemimpin perusahaan dan organisasi harus melihat kondisi ini dan berusaha maksimal untuk memberikan kompensasi yang layak dan lingkungan kerja yang kondusif demi terciptanya produktivitas pegawai yang tinggi. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah hanya menggunakan 2 variabel bebas untuk menghitung kontribusinya terhadap produktivitas kerja. Masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel lain dan jika perlu di tempat lain dengan jumlah sampel yang lebih besar sehingga kemungkinan akan mendapatkan hasil yang berbeda.

REFERENCES/DAFTAR PUSTAKA

- Ashkanasy, N. M., Wilderom, C. M., & Peterson, M. F. (2011). *The handbook of Organizational Culture and Climate*. SAGE.
- Awan, Abdul Ghafoor & Tahir, M. Tafiue. (2015). Impact of Working Environment on Employee's Productivity: A Case Study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, Vol. 7, No. 1, pp. 329-345, E-ISSN: 2222-2839, P-ISSN: 2222-1905.
- Basit, A. A., Hermina, T., & Al Kautsar, M. (2018). The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity. *KnE Social Sciences*, Vol. 3, No. 10, pp. 790-800.
- Budiono & Erlina. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Sidoarjo. *Jurnal Bisnis Indonesia*, Vol. 6, No. 2, pp. 209-220
- Budiasih, Y. (2012). Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Studi kasus pada PT. XX di Jakarta. *Jurnal Liquidity*, 1(2), 99–105. <https://doi.org/https://doi.org/10.32546/lq.v1i2.139>
- Dahlia, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus PT. Sumber Graha Sejahtera). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 11–16.
- Dixit, S., Mandal, S. N., Thanikal, J. v., & Saurabh, K. (2019). Evolution of studies in construction productivity: A systematic literature review (2006–2017). *Ain Shams Engineering Journal*, xxxx. <https://doi.org/10.1016/j.asej.2018.10.010>
- Faslah, Roni & Astrini, Putri Intan. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Di PT ASABA Jakarta. *Jurnal Ilmiah Econosains*, Vol. 12, No. 1, Hal. 110-131, E-ISSN: 2252-8490, P-ISSN: 1693-1661
- Gamage, Aruna S. (2015). The Role of HRM in Improving Labour Productivity: An Analysis of Manufacturing SMEs in Japan. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, Vol. 5, No. 1, 2015
- Gede, A. A., Pramana, K., & Sudharma, N. (2013). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E Journal Manajemen*, 2(9), 1175–1188.
- Indra Nugraha, M., & Surya, I. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 59–87.
- Kamuli, S. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. *Jurnal Inovasi*, 9(1), 1–8.

- Karim, A. A., Kustiani, L., & Sarwoko, E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Stress Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Di Kantor Dinas Koperasi Dan UMKM Kabupaten Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 2 (2), 114–127.
- Khoirul Ulum, A. E., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173–178. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>
- Komang Agus Satria Anuraga, I Wayan Bagia, & I Wayan Suwendra. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Sosial terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 1–7.
- Maya, M., Mandey, S., & Tumade, P. (2015). Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 3(1), 726–736.
- Mohamad Duddy Dinantara, & della Oktavian. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 3(1), 99–107.
- Musyafi, R., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 149–157.
- Niu, J., Zhang, S., Liu, S., Ma, H., Chen, J., Shen, Q., Ge, C., Zhang, X., Pang, C., & Zhao, X. (2018). The compensation effects of physiology and yield in cotton after drought stress. *Journal of Plant Physiology*, 224–225(November 2017), 30–48. <https://doi.org/10.1016/j.jplph.2018.03.001>
- Nur Fitrianti, D., & Partono Prasetio, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 2(3), 204–216.
- Prasetyono, H. (2020). Belajar Siswa (Studi Kasus di SMK Walisongo Jakarta). *Research and Development Journal Of Education, Special Ed(October)*, 49–59.
- Prasetyono, H., & Ramdayana, I. P. (2020). Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 108–123. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.28458>
- Prasetyono, H., Ramdayana, I. P., & Estiningsih, W. (2020). Peningkatan Kinerja Guru SMK melalui Lingkungan Kerja dengan Mengoptimalkan Efektifitas Kepemimpinan dan Komitmen Tugas. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(3), 255–266.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611–5631. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Ramadhan, F., & Agustin, S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(12), 1–15.
- Rumahlaiselan, Angel & Wenas, Rudy S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 6, No. 4, pp. 3783-3792, ISSN: 2303-1174.
- Saha, Prosanjit & Mazumder, Sumon. (2015). Impact of Working Environment on Less Productivity in RMG Industries: A Study on Bangladesh RMG Sector. *Global Journal of Management and Business Research*, Vol. 15, Iss. 2, Version 1.0, Online ISSN: 2249-4588, Print ISSN: 0975-5853
- Sinaga, Swandono & Ibrahim, Mariaty. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *JOM FISIP*, Vol. 3, No. 2

- Suprpto, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi. *Istiqro' : Jurnal Hukum Islam, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 104–114.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Tilaar, N. R., Sendow, G. M., & Rotinsulu Jopie Jorie. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2070–2078.
- Wahyuningsih, Sri. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta*, Edisi: 57, ISSN: 1829-7463
- Wulan Retno Apriani, Rodhiyah, & Wahyu Hidayat. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–8.