

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PRODUKSI MEBEL UD ADI KARYA UTAMA KEROBOKAN SAWAN

Ketut Wariani<sup>1</sup>, Ni Made Dwi Ariani Mayasari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja  
e-mail: ketutwariani@undiksha.ac.id, dwi.mayasari@undiksha.ac.id

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh (1) lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja, (2) lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dan (3) kompensasi terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini merupakan desain penelitian kuantitatif kausal. Data dikumpulkan melalui metode kuesioner dan wawancara kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Subjek dalam penelitian ini karyawan produksi mebel UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan, objek penelitian ini berfokus pada lingkungan kerja, kompensasi dan produktivitas kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 32 orang, dengan jumlah karyawan perempuan sebanyak 4 orang dan karyawan laki-laki berjumlah 28 orang. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan (1) lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, (3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Kata Kunci:** kompensasi, lingkungan kerja, produktivitas kerja.

## Abstract

*This study aims to examine the effect of (1) work environment and compensation on work productivity, (2) work environment on work productivity and (3) compensation on work productivity. This research is a causal quantitative research design. Data were collected through questionnaires and interviews and then analyzed using multiple linear regression analysis. The subjects in this research are employees of furniture production at UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan, the object of this research focuses on the work environment, compensation and work productivity. The population used in this study amounted to 32 people, with a total of 4 female employees and 28 male employees. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed (1) the work environment and compensation had a significant effect on work productivity (2) the work environment had a positive and significant effect on work productivity, (3) compensation had a positive and significant effect on work productivity.*

**Keywords:** compensation, work environment, work productivity.

## 1. Pendahuluan

Perusahaan merupakan suatu tempat dalam melaksanakan kegiatan yang meliputi proses dan pengelolaan segala faktor produksi menjadi barang atau jasa. Setiap perusahaan diharuskan untuk terus meningkatkan daya saing serta kepercayaan masyarakat agar dapat bertahan. Suatu perusahaan dapat berkembang apabila fungsi-fungsi manajemen berfungsi dengan baik. Menurut Emerson dalam Robert (1960) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur mutlak dan yang terpenting dalam manajemen. Sebagai sumber tenaga kerja utama, manajemen tidak akan dapat berjalan tanpa adanya SDM. Perusahaan dituntut untuk mengelola SDM karena faktor ini memiliki pengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan definisi menurut Hariandja (2002) yang menjelaskan bahwa SDM adalah salah satu faktor yang paling utama dibandingkan dari faktor lainnya selain modal.

Perusahaan UD Adi Karya Utama kerobokan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor bahan bangunan dan produksi mebel. Adapun mebel yang diproduksi oleh UD Adi Karya Utama seperti lemari, kusen dan meja. UD Adi Karya Utama memiliki lokasi usaha di jalan Raya Kerobokan, Sawan Kabupaten Buleleng. Adapun pemilihan UD Adi Karya Utama sebagai tempat penelitian ialah karena UD Adi Karya Utama merupakan salah satu perusahaan distributor bahan bangunan terlengkap dan terbesar di daerah Sawan, disamping itu UD Adi Karya Utama ini juga melaksanakan usaha produksi mebel berdasarkan permintaan

dari konsumen. Adapun konsumen dari perusahaan antara lain Universitas Pendidikan Ganesha, perumahan, villa dan lain-lain. Berdasarkan wawancara awal dengan pemilik UD Adi Karya Utama menyatakan bahwa terjadi permasalahan pada produktivitas kerja karyawan bagian mebel. UD Adi Karya Utama memiliki 32 karyawan produksi mebel dimana sebanyak 7 karyawan yang mampu mencapai target produksi sedangkan sisanya sebanyak 25 orang tidak mampu mencapai target produksi. Produktivitas dari karyawan mebel UD Adi Karya Utama dapat dilihat pada Lampiran 1.

Penurunan produktivitas kerja tidak hanya ditunjukkan dari hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Selama observasi terlihat karyawan mebel UD Adi Karya Utama tidak bersemangat dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya. Rendahnya semangat kerja ini akan menurunkan minat karyawan untuk meningkatkan kemampuannya serta mengembangkan diri. Hal lainnya juga dapat dilihat dari pemborosan waktu yang dilakukan oleh karyawan mebel tersebut. Dimana karyawan menggunakan waktu kerjanya untuk beristirahat, melihat *handphone* dan bahkan beberapa karyawan enggan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan target waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Ravianto (1985) menjelaskan bahwa produktivitas menunjukkan hubungan antara hasil kerja dengan suatu satuan waktu yang diperlukan untuk menciptakan produk dari seorang pekerja. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi dalam hal waktu, tenaga, bahan, sistem kerja, teknik produksi dan peningkatan keterampilan tenaga kerjanya. Anoraga dalam Busro (2018) menyatakan terdapat faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain: 1. Motivasi kerja karyawan, 2. Pendidikan, 3. Disiplin kerja, 4. Keterampilan, 5. Sikap etika kerja, 6. Kemampuan kerja sama, 7. Gizi dan kesehatan, 8. Tingkat penghasilan, 9. Lingkungan kerja dan iklim kerja, 10. Kecanggihan teknologi yang digunakan, 11. Faktor-faktor produksi yang memadai, 12. Jaminan sosial, 13. Manajemen dan kepemimpinan dan 14. Kesempatan berprestasi. Sedangkan menurut Wulansari (2017) menyatakan produktivitas dipengaruhi oleh upah, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan diduga penurunan produktivitas disebabkan oleh lingkungan kerja dan kompensasi.

Lingkungan kerja karyawan pada karyawan produksi dikatakan memiliki resiko kerja yang tinggi dengan nyaman lingkungan kerja yang rendah. Terdapat beberapa pekerjaan dari bagian produksi yang menuntut karyawan untuk menggunakan peralatan kerja tajam seperti mesin serut, gergaji mesin, bor, pahat dan sebagainya. Penggunaan mesin-mesin menuntut karyawan untuk selalu fokus dan berkonsentrasi tinggi selama bekerja. Walaupun UD Adi Karya Utama mengetahui adanya penggunaan mesin-mesin yang beresiko tinggi, karyawan tidak dilengkapi dengan sarana perlindungan kerja yang tepat seperti penggunaan kaca mata pelindung, sarung tangan tebal bahkan masker. Mengingat hasil samping dari produksi mebel adalah debu-debu kayu yang dapat mengganggu sistem pernapasan karyawan. Permasalahan lainnya yang ditemui pada karyawan bagian produksi mebel adalah rendahnya kemampuan berkomunikasi antar karyawan maupun dengan pimpinan. Perbedaan persepsi timbul sebagai akibat rendahnya kemampuan komunikasi dan hal ini tentu saja akan mengganggu produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil akhir produksi mebel yang tidak sesuai dengan ketentuan ataupun permintaan konsumen baik dari segi target waktu maupun kualitas.

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: (1) Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan produksi mebel UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan produksi mebel UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan? (3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan produksi mebel UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan? Penurunan produktivitas kerja tidak hanya ditunjukkan dari hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Selama observasi terlihat karyawan mebel UD Adi Karya Utama tidak bersemangat dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya. Rendahnya semangat kerja ini akan menurunkan minat karyawan untuk meningkatkan kemampuannya

serta mengembangkan diri. Hal lainnya juga dapat dilihat dari pemborosan waktu yang dilakukan oleh karyawan mebel tersebut. Dimana karyawan menggunakan waktu kerjanya untuk beristirahat, melihat *handphone* dan bahkan beberapa karyawan enggan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan target waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Faktor lainnya yang diduga mempengaruhi produktivitas karyawan mebel UD Adi Karya Utama adalah kompensasi. Berdasarkan informasi dari beberapa karyawan diketahui bahwa kompensasi yang diterima adalah dibawah UMR yakni sebesar Rp.1.800.000 perbulan. Upah yang diterima oleh karyawan dirasakan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan, terlebih lagi di masa pandemi saat ini. Menurut Handoko (2013) apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan, maka dapat menimbulkan keengganan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan, maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin terhadap perusahaan.

Perusahaan juga memberikan kompensasi berupa insentif dan Tunjangan Hari Raya (THR). Akan tetapi pada masa pandemi ini insentif yang diberikan oleh perusahaan dipotong sebesar 5%. Hal ini tentu saja menjadi permasalahan bagi karyawan karena pemotongan tersebut dilakukan secara sepihak oleh perusahaan dengan alasan adanya penurunan pesanan mebel oleh konsumen. Permasalahan lainnya mengenai kompensasi adalah ketidakkonsistenan perusahaan mengenai waktu pemberian upah dan insentif. Dimana sering terjadi keterlambatan dalam penyerahan kompensasi kepada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Zainudin (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan dari teori Handoko dan hasil penelitian diatas maka hendaknya perusahaan dapat menciptakan serta memberikan kompensasi yang tepat kepada para karyawannya guna menciptakan produktivitas karyawan secara optimal. Akan tetapi hal ini berbeda dengan hasil penelitian milik Adrianti (2017) pada Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA) Medan menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Ditinjau dari uraian permasalahan yang telah di paparkan serta *research gap* diatas, maka penting untuk dilakukan penelitian karyawan bagian mebel pada UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan dengan judul "pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi mebel pada ud adi karya utama kerobokan sawan"

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sebagai berikut: (1) Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian mebel UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan.

(2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian mebel UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan. (3) Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian mebel UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan.

## 2. Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Desain kausal ini digunakan untuk mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2014). Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yang digunakan adalah produktivitas kerja ( $Y$ ).

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian mebel pada UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan sedangkan objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) dan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian mebel UD Adi Karya Utama yang berjumlah 32 orang karyawan bagian mebel.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini melalui kuisisioner dan wawancara. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono,

2014:142). Data primer yang langsung menggunakan kuisioner di dapat dari karyawan yaitu mendapatkan data tentang lingkungan kerja *non* fisik, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja yang merupakan instrument pengumpulan data skala ordinal dengan pemberian skor untuk dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Wawancara terstruktur sebagai teknik pengumpulan data awal yang dilakukan sebagai studi pendahuluan agar peneliti lebih tahu tentang responden yang lebih mendalam tentang permasalahan yang harus diteliti. Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuisioner atau angket pernyataan dengan menggunakan skala likert dokumentasi arsip dan angket pertanyaan untuk wawancara. Menentukan skor untuk jawaban angket penggunaan skala *Likert*. Sugiyono (2014) menyatakan bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dan menggunakan Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda karena berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Regresi linier berganda digunakan untuk memproyeksikan pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y.

### 3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil analisis regresi linier berganda pada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan produksi mebel pada UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan tampak pada Tabel 1.

Tabel 1

No	Parameter	Nilai	<i>p-value</i>	Alpha ( <i>a</i> )	Keputusan	Simpulan
1	$R_{yx_1x_2}$	0,859	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Adanya pengaruh secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja.
2	$R^2_{yx_1x_2}$	0,737	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Besar sumbangan pengaruh simultan antara variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja.
3	$\epsilon$	0,263	0,000	0,05	-	Besar sumbangan pengaruh variabel lain ( $\epsilon$ ) terhadap produktivitas kerja sebesar 26,3%.
4	$P_{yx_1}$	0,730	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Adanya pengaruh parsial dari variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

No	Parameter	Nilai	<i>p-value</i>	Alpha ( <i>a</i> )	Keputusan	Simpulan
5	$P^2yx_1$	0,548	0,000	0,05	-	Besar sumbangan pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 54,8%
6	$Pyx_2$	0,382	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Adanya pengaruh parsial dari variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja.
7	$P^2yx_2$	0,212	0,000	0,05	-	Besar sumbangan pengaruh parsial variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja 21,2%

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas maka dapat dijelaskan hubungan variabel sebagai berikut.

1.  $Ryx_1x_2$  yang menyatakan hubungan pengaruh simultan antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,859 atau 85,9%.
2.  $R^2yx_1x_2$  yang menyatakan besar sumbangan pengaruh simultan antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,737 atau 73,7 %.
3.  $\epsilon$  yang menyatakan bahwa besar sumbangan variabel lain terhadap produktivitas kerja sebesar 0,263 atau sebesar 26,3 %.
4.  $Pyx_1$  menyatakan bahwa ada hubungan pengaruh parsial dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,730 atau 73,0% .
5.  $P^2yx_1$  yang menyatakan bahwa besar sumbangan pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,548 atau 54,8%.
6.  $Pyx_2$  yang menyatakan bahwa ada hubungan pengaruh parsial dari kompensasi terhadap produktivitas kerja 0,382 atau 38,2%.
7.  $P^2yx_2$  yang menyatakan bahwa besar sumbangan pengaruh parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,212 atau 21,2%

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 4.3, diperoleh hasil nilai konstanta sebesar 18,274. Nilai koefisien regresi lingkungan sebesar 0,730 dan nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,382. Sehingga persamaan regresi diformulasikan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 18,274 + 0,730 X_1 + 0,382 X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan linier berganda tersebut menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 18,274 arti apabila lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) nilainya sama dengan nol, maka produktivitas kerja ( $Y$ ) akan sebesar 18,274.
2. Nilai koefisien lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,730 berarti bahwa lingkungan kerjaberpengaruh positif terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerjasatu satuan maka variabel produktivitas kerja meningkat sebesar 0,730.
3. Nilai koefisien kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,382 berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompensasisatu satuan maka variabel produktivitas kerja meningkat sebesar 0,382.
4. Nilai *error* ( $\epsilon$ ) sebesar 0,263 yang memiliki arti bahwa terdapa variabel lain yang tidak disebutkan dalam pengujian yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu proporsi atau tanggapan sementara yang sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau solusi persoalan dan juga untuk dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis statistik adalah suatu pernyataan mengenai bentuk fungsi suatu variabel tentang nilai sebenarnya dari suatu parameter. Pegujian hipotesis statistik adalah perosedur yang memungkinkan keputusan dapat dibuat, yaitu keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis.

Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan produksi mebel pada UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan tampak pada Tabel 2.

Tabel 2  
Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary y<sup>b</sup>

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. Change	
				R Square Change	F	df1		df2
1	.859 <sup>a</sup>	.737	.48986	.737	40.701	2	29	.000

Koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa pengaruh sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai  $R^2$  sebesar 0,737 menunjukka bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi sebesar 0,737 sedangkan sebesar 0,212 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja, kompensasi, promosi, dan karakteristik pekerjaan Herzberg (dalam Ardana, dkk 2013: 22).

Hipotesis penelitian pertama adalah “ada pengaruh simultan dari lingkungan kerja ( $X_1$ ), dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ )”. Berdasarkan rekapan hasil uji regresi linier berganda, menunjukkan hasil  $R_{yx_1x_2} = 0,859$  dengan *p-value*  $0,000 < 0,05$ , yang menyatakan bahwa menolak  $H_0$  yang berarti ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ), dilihat dari sumbangan pengaruhnya sebesar 73,7 %. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hanya sebesar 73,7 % produktivitas kerja ( $Y$ ) yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ), sedangkan pengaruh variabel lain di luar lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 26,3 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) bersama-sama secara signifikan berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

Hipotesis penelitian kedua “Ada pengaruh dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja”. Berdasarkan rekapan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan hasil  $P_{yx_1} = 0,730$  dengan *p-value*  $0,000 < 0,05$ , nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada probabilitas 0,05, maka menolak  $H_0$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki kontribusi terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Nilai *t* positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) mempunyai hubungan yang searah dengan produktivitas kerja ( $Y$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ), dengan sumbangan pengaruh sebesar 54,8%. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima

Hipotesis penelitian kedua “Ada pengaruh dari kompensasi terhadap produktivitas kerja”. Berdasarkan rekapan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan hasil  $P_{yx_2} = 0,382$  dengan *p-value*  $0,000 < 0,05$ , nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada probabilitas 0,05, maka menolak  $H_0$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi ( $X_2$ ) memiliki kontribusi

terhadap produktivitas kerja (Y). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai hubungan yang searah dengan produktivitas kerja (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), dengan sumbangan pengaruh sebesar 21,2%. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil uji regresi linear berganda menunjukkan  $R_{yx_1x_2} = 0,859$  dengan  $p\text{-value } 0,000 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$ , maka diperoleh temuan bahwa ada pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja bagian produksi mebel pada UD. Adi Karya Utama Kerobokn Sawan. Temuan ini mendukung teori dari pendapat yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2009), yang menyatakan bahwa meningkatnya kompensasi yang diberikan dan motivasi karyawan pada saat bekerja yang optimal sehingga terjadi peningkatan kinerja. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya

Lingkungan Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuisioner atau angket pernyataan dengan menggunakan skala likert dokumentasi arsip dan angket pertanyaan untuk wawancara. Menentukan skor untuk jawaban angket menggunakan skala *Likert*. Sugiyono (2014) menyatakan bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kerja dan kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga dalam hal ini pihak perusahaan diharapkan mampu memperhatikan lingkungan kerja dan kompensasi dengan baik agar terciptanya produktivitas kerja yang lebih optimal dalam tercapainya tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan bersih dan kompensasi yang sesuai akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Apalagi karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dimana karyawan perempuan berjumlah 4 orang dan karyawan laki-laki 28 orang pada produksi mebel yang dapat data persentase jenis kelamin dan usia karyawan, yang dimana dari hasil persentase jenis kelamin perempuan ada 12,5% dan berjenis kelamin laki-laki 87,5%. Sebaliknya berdasarkan dengan hasil persentase untuk usia karyawan UD. Adi Karya Utama Kerobokn Sawan dalam paling banyak berada pada usia 35-40 tahun sebanyak 46,88% dimana usia ini tentunya karyawan sangat mengharapkan imbalan yang layak sebagai nilai tambah untuk membantu perekonomian keluarga, bahkan selalu menginginkan suasana kerja yang aman dan nyaman.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dengan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan  $P_{yx1} = 0,730$  dengan  $p\text{-value } 0,001 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$ , hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja UD. Adi Karya Utama Kerobokan Sawan, lingkungan kerja yang berkaitan dengan tidak adanya pengaman kerja dan sirkulasi udara yang kurang baik, minimnya pencahayaan yang kurang di ruang kerja dan sebagainya. Perusahaan hendaknya melakukan penataan ulang lingkungan kerja agar perusahaan dapat memberikan rasa kenyamanan bekerja kepada karyawan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan memberikan tindakan reaksi atas perbaikan lingkungan kerja karyawan. Temuan ini didukung oleh teori yang dikemukakan (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dengan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan  $P_{yx2} = 0,382$  dengan  $p\text{-value } 0,000 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$ , hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi mebel. Temuan ini didukung oleh teori dari pendapat yang diungkapkan oleh Wibowo (2007), yang menyatakan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi mebel UD. Adi Karya Utama Kerobokan Sawan, yang artinya kalau mau meningkatkan kinerja karyawan, maka pihak manajemen UD. Adi Karya Utama Kerobokan Sawan harus memperhatikan lingkungan kerja dan kompensasi

Perusahaan UD. Adi Karya Utama kerobokan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor bahan bangunan dan produksi mebel. Adapun mebel yang diproduksi oleh

UD Adi Karya Utama seperti lemari, kusen dan meja. UD Adi Karya Utama memiliki lokasi usaha di jalan Raya Kerobokan, Sawan Kabupaten Buleleng. Adapun pemilihan UD Adi Karya Utama sebagai tempat penelitian ialah karena UD Adi Karya Utama merupakan salah satu perusahaan distributor bahan bangunan terlengkap dan terbesar di daerah Sawan, disamping itu UD Adi Karya Utama ini juga melaksanakan usaha produksi mebel berdasarkan permintaan dari konsumen. Pada perusahaan tersebut produktivitas kerja karyawan bagian produksinya belum optimal karena banyak pesanan yang tidak diproduksi dengan tepat waktu dan setiap pesanan yang dibuat selalu terdapat produk yang cacat produksi, dimana produk yang cacat tersebut sebagian besar adalah produk yang mudah patah pada saat proses pembentukan, hal tersebut berakibat pada tidak tercapainya target perusahaan. Sehingga produktivitas kerja karyawan bagian produksi mebel pada UD Adi Karya Utama menjadi sedikit terhambat dalam mengerjakan dengan tepat waktu sesuai pesanan .

Adapun upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi adalah yang pertama dengan mengelola sistem kompensasi dengan baik, hal ini dapat dilihat dari besarnya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja. Selain mengelola kompensasi, mengelola lingkungan kerja dengan baik juga sangat penting dilakukan, karena dengan adanya lingkungan kerja yang bersih, sehat dan nyaman akan meningkatkan gairah serta semangat kerja yang tinggi bagi karyawan. Apabila karyawan sudah dapat bekerja dengan penuh semangat, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan, pada dasarnya dilihat dari lingkungan kerja dan kompensasi. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian dari Apriyanto (2018) menyatakan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adrianti (2017) pada Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA) Medan menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi mebel UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan. Artinya Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh terbesar Produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang telah disediakan sehingga menghasilkan *output* yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah dengan lingkungan kerja yang nyaman ..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana kompensasi memiliki pengaruh yang paling kecil kedua terhadap produktivitas kerja. Kompensasi merupakan dorongan atau rangsangan yang mampu memicu karyawan agar termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Kompensasi ini berupa segala sesuatu yang didapatkan oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan dan pencapaian yang didapatkan.

Adapun solusi yang diberikan untuk mengatasi hal tersebut adalah dengan cara perusahaan dapat mengatur dan mengelola lingkungan kerja dengan secara lebih terstruktur sehingga dapat memberikan rasa nyaman dan aman karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung yang dapat memotivator para karyawannya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya lingkungan kerja pada suatu target kerja tertentu maka karyawan akan terpacu untuk mencapai target tersebut agar mendapatkan lingkungan kerja yang diharapkan sehingga lingkungan kerja ini sangat penting sebagai salah satu cara untuk mengelola sumber daya manusia di perusahaan. Mengingat kondisi perusahaan yang kurang stabil maka solusi untuk peningkatan rasa nyaman dan aman disarankan dan melakukan sebuah monitoring kepada karyawan untuk member rasa nyaman karyawan kepada perusahaan dan memberikan sebuah rasa nyaman yang lebih .

#### **4. Simpulan Dan Saran**

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan hipotesis serta pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik simpulan sebagai berikut. (1) Ada pengaruh secara simultan lingkungan



kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi mebel UD .Adi Karya Utama Kerobokan Sawan.(2) Ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi mebel UD. Adi Karya Utama Kerobokan Sawan.(3)Ada pengaruh secara parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi mebel UD. Adi Karya Utama Kerobokan Sawan.

Berdasarkan hasil, pembahasan dan simpulan,maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut.(1) Bagi perusahaan UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan agar memperhatikan kondisi lingkungan kerja serta sistem pembayaran kompensasi. Kedua aspek ini harus dapat dikaji ulang keadaan serta pelaksanaannya. Peralpnya, apabila kedua hal ini tidak diperhatikan dengan baik dapat menurunkan semangat kerja karyawan, dan menurunnya produktivitas kerja karyawan terhadap pekerjaannya, serta penurunan kerja karyawan. Adapun pengaruh dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda adalah kompensasi.maka dari itu, harus dilakukan perbaikan-perbaikan atas sistem lingkungan kerja yang tengah terjadi di perusahaan, salah satunya adalah dengan memperhatikan sistemlingkungan kerja kompensasi berupa lingkungan yang harus diperhatikan perusahaan dan rasa nyaman perusahaan .hal-hal ini apabila dapat dilaksanakan bersamaan dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja , tentu akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.(2) Bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji aspek serupa dengan penelitian ini yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan produktivitas kerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan dimensi dan indikator yang lebih luas lagi. Selain itu, diharapkan adanya penelitian yang menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

#### DAFTAR RUJUKAN

- A. Furchan. 2004 . *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Alex, S Nitisemito, 2008, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Ferdinand, Augusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, IV. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Harrington Emerson dalam Phiffner John F dan Presthus Robert V. 5 *Unsur Manajemen*. 1960
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Grasindo, Jakarta. JogJakarta
- Nitisemito S.A. 2008. *Manajemen Personalia Edisi Delapan*. Jakarta: Ghalida Indonesia.
- Nugroho. 2000. *Keperawatan Komunitas* . Jakarta : Salemba Medika Notoadmodjo. 2006. Metodologi Peneliti Ed Revisi. Jakarta : Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Rivai, veithrizal, (2008). "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ravianto J. 2014. *Produktivitas dan Pengukuran*, Jakarta. Binaman Aksara,
- Sedarmayanti,q2007.*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:Penerbit Mandar Maju.ECOBISMA, 1-11.
- Subekhi, Ahmad, (2012). "*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta.

- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana.2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Soetjipto, Budi W.(2008). *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P, 2004, *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Wulandari, S. (2017). *Analisis Beban Kerja Mental, Fisik Serta Stres Kerja Pada Perawat Secara Ergonomi Di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi*, JOM Fekon, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017 4(1), 954–966.