



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. LINTAS SAMUDERA JAYA

¹Margaretha Dewi Kesuma, ²Tika Nirmala Sari

^{1,2} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan
Jl. KL Yos Sudarso Km.6,5 No.3-A, Tanjung Mulia, Medan, 20241, Indonesia

e-mail: margarethadeka02@gmail.com, t.nirmalasari@outlook.com

Received: 2024-01-07, **Revised:** 2024-02-14, **Accepted:** 2024-02-21

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Lintas Samudera Jaya. Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen penelitian, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini yakni pada variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, demikian pada variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil uji simultan diperoleh hasil lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Lintas Samudera Jaya.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Produktivitas Karyawan

Abstract

This research aims to determine the influence of the work environment and compensation on employee productivity at PT. Lintas Samudera Jaya. The testing techniques used in this research used research instrument tests, descriptive statistical tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests and hypothesis tests. The type of research used in this research uses quantitative research. The data sources used in this research are primary data sources and secondary data sources. The results obtained in this research are that the work environment variable does not have a positive and significant influence on employee productivity, however the compensation variable has a positive and significant influence on employee productivity. Simultaneous test results showed that the work environment and compensation together had a positive and significant effect on employee productivity at PT. Lintas Samudera Jaya.



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Keywords: Work Environment, Compensation and Employee Productivity

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat kini menimbulkan begitu banyak permasalahan yang harus dihadapi oleh perusahaan. Salah satu permasalahan yang dihadapi sebagian besar perusahaan adalah cara pandang sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan produksi perusahaan, dimana cara pandang sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan modal dasar perusahaan dalam melaksanakan kegiatan kerja perusahaan dan alat untuk masa depan. kegiatan pengembangan perusahaan. Perspektif sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan, yaitu sebagai tolok ukur tingkat produktivitas kerja pegawai, artinya jika tingkat kualitas personel dalam perusahaan tinggi atau baik maka tingkat produktivitas sumber daya manusia juga tinggi atau baik. perusahaan tersebut tinggi atau baik. Pekerjaan seorang pegawai di suatu perusahaan akan memudahkan pertumbuhan perusahaan, sehingga sebaliknya jika tingkat kualitas pegawai rendah atau tidak mencukupi maka sulit untuk menaikkan tingkat produktivitas pegawai di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, setiap perusahaan yang ingin sukses dalam usahanya mempunyai tanggung jawab untuk lebih memperhatikan aspek personelnnya agar keinginan dan tujuan perusahaan terpenuhi.

Saat ini seperti kita ketahui industri jasa pengiriman atau logistik di Indonesia telah berkembang sangat pesat (Fanani dkk, 2019). Perkembangan tersebut dipicu oleh semakin meningkatnya permintaan konsumen terhadap barang dan jasa yang memenuhi kebutuhannya, baik oleh individu maupun perusahaan. Penggunaan jasa perjalanan kini menjadi aktivitas yang lumrah (Patria dkk, 2020). Jasa pengiriman merupakan suatu jasa yang banyak diminati oleh masyarakat umum pada saat melakukan jual beli jarak yang cukup jauh. Perusahaan mobil menunjang kelancaran pergerakan produk dengan berbagai jenis produk dari satu tempat ke tempat lain, sehingga lebih efisien dalam waktu dan biaya, dengan harapan layanan bongkar muat dapat menunjang keberhasilan perekonomian negara.

Salah satu perusahaan penyedia jasa bongkar muat adalah PT. Ditemukan di Sumatera Jaya. Perusahaan ini menggunakan sumber daya manusia dalam pekerjaannya sehari-hari. Produktivitas sangat dibutuhkan setiap karyawan untuk menunjang kelancaran operasional. Menurut Dewan Produktivitas (2019), produktivitas kerja pegawai diartikan sebagai sikap mental yang selalu meyakini bahwa kualitas kehidupan kerja pegawai saat ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kualitas kehidupan kerja pegawai di masa depan harus lebih baik dari hari ini. . Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan pembagian kerja per satuan waktu, peran kerja disini adalah pemanfaatan sumber daya produktivitas (Kusriyanto 2019).

Berdasarkan evaluasi finansial atas kinerja yang dicapai dalam proses produksi, produktivitas, efisiensi dan efektivitas merupakan kriteria yang paling banyak digunakan dalam kehidupan ekonomi. Dari beberapa uraian teori gambar diatas dapat ditegaskan bahwa produktivitas tenaga kerja dalam bentuk penelitian ini merupakan suatu output atau ukuran yang dapat dibandingkan dengan input seperti sumber daya, tenaga kerja dan output yang dihasilkan oleh aktivitas pekerja di industri. seperti Konstruksi. tindakan, kepercayaan, tanggung jawab, menyukai pekerjaan, berwawasan ke depan, mampu mengatasi masalah dalam lingkungan yang berubah, memberikan pengaruh positif terhadap lingkungannya, memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya. di PT. Kahanema condong ke Lintas Sumatera Jaya yang berkaitan dengan



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



produktivitas pegawai, dan juga penulis sertakan data penurunan tingkat produktivitas pegawai disesuaikan dengan indikator produktivitas pegawai yaitu Sutrisno (2019), menurut Sutrisno (2019) kita bisa . meningkatkan hasil yang dicapai. , semangat kerja, pengembangan diri dan manajemen waktu.

Dari beberapa uraian teori gambar diatas dapat ditegaskan bahwa produktivitas tenaga kerja dalam bentuk penelitian ini merupakan suatu output atau ukuran yang dapat dibandingkan dengan input seperti sumber daya, tenaga kerja dan output yang dihasilkan oleh aktivitas pekerja pada suatu industri. seperti . seperti Konstruksi. tindakan, kepercayaan, tanggung jawab menyukai pekerjaan, berwawasan ke depan, mampu mengatasi masalah dalam lingkungan yang berubah, memberikan pengaruh positif terhadap lingkungannya, memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya. di PT. Kahanema condong ke Lintas Samudera Jaya yang berkaitan dengan produktivitas pegawai, dan juga penulis sertakan data penurunan tingkat produktivitas pegawai, disesuaikan dengan indikator produktivitas pegawai yaitu Sutrisno (2019), menurut Sutrisno (2019), kami dapat meningkatkan hasil yang dicapai. , semangat kerja, pengembangan diri dan manajemen waktu. Berikut informasi perkiraan waktu pengiriman barang sebagai berikut.

Tabel 1.
Estimasi Waktu Pengantaran Barang

Status Rute	Rute Pengangkutan	Bulan											
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
Rute I	Tanjung Mulia-Cemara-Belawan	Delay	Tepat Waktu	Delay	Delay	Tepat Waktu	Delay	Delay	Tepat Waktu	Delay	Tepat Waktu	Delay	Tepat Waktu
Rute II	Canang - Tanjung Morawa-Tembung	Delay	Delay	Delay	Tepat Waktu	Delay	Delay	Tepat Waktu	Delay	Delay	Tepat Waktu	Delay	Tepat Waktu
Rute III	Titi Kuning-Tembung-Tanjung Morawa-	Delay	Tepat Waktu	Delay	Tepat Waktu	Delay	Delay	Tepat Waktu	Delay	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Delay	Tepat Waktu
Rute IV	Kayu Putih-Krakatau-Mabar	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Delay	Tepat Waktu	Delay	Tepat Waktu	Delay	Delay	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Delay	Tepat Waktu
Rute V	Sampali-Sunggal-Kampung Lalang	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Delay	Tepat Waktu	Delay	Tepat Waktu	Delay	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Delay	Delay

Sumber: PT. Lintas Samudera Jaya

Berdasarkan Tabel 1.1 informasi perkiraan waktu pengiriman barang dengan 5 rute pengiriman, dimana setiap rute mendapat batas waktu informasi pengiriman yaitu sampai dengan waktu keberangkatan dari kantor, yaitu. pada pukul 17.00 WIB. Namun ketika diterapkan, pengelola masih melihat rata-rata keterlambatan pelaporan sebesar 1-2 jam, dan dalam satu bulan keterlambatan tersebut mencapai total 6 jam hingga 48 jam. Keterlambatan ini disebabkan oleh





berbagai faktor seperti alasan yang disengaja, kerusakan kendaraan dan juga kemacetan lalu lintas. Oleh karena itu, faktor keterlambatan ini memperlambat pemasukan data barang yang dikirimkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas pekerja mengalami penurunan.

Permasalahan diatas tidak sejalan dengan teori yang di sampaikan oleh Menurut Handoko (2018) berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

Untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan, faktor yang paling berpengaruh salah satunya adalah lingkungan kerja. Dari penyempurnaan hasil dari produktivitas kerja karyawan, perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan kerja bagi karyawan dalam bentuk lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan, maka dalam pelaksanaan aktivitas kerja para karyawan dapat merasa lebih terjamin, sehingga kualitas kerja yang dihasilkan akan dapat terjamin dan aman.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto 2019). Menurut Basuki dan Susilowati (2019:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja. Hal hal yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan adalah indikator dari lingkungan kerja seperti menurut Nitisemito (2019) diantaranya yakni suasana kerja, yang dimana kondisi ini mengharuskan karyawan mendapatkan kenyamanan pada saat bekerja, hubungan kerja dengan rekan kerja, yang dimana hal ini adalah adanya hubungan yang rukun dan aman antar sesama pekerja dalam berkomunikasi dan juga tersedianya fasilitas kerja, yang dimana hal ini perlu adanya perlengkapan alat pendukung kerja yang mampu melancarkan pekerjaan karyawan itu sendiri. Pada perusahaan PT. Lintas Samudera Jaya memiliki Standar Oprasional Prosedur (SOP) sendiri yang SOP ini di khususkan bagi semua karyawan yang bekerja di PT. Lintas Samudera Jaya sebagai berikut.





PT. LINTAS SAMUDERA JAYA Jl. Kl. Yos Sudarso Km 14 Martubung	Nomor Dokumen : KLBRS/LSJ/SOP.07.10.2021
STANDARD OPERATING PROCEDURE (SOP)	Mulai Berlaku : 17 September 2021
	Revisi : --/--
	Tanggal Revisi : --/--
	Halaman : 1 Lembar
<p>A. Tujuan Untuk menjelaskan sistem pelaksanaan yang harus dilakukan serta ditaati bagi setiap karyawan.</p> <p>B. Kualifikasi Personel Karyawan</p> <p>C. Prosedur Pelaksanaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Setiap karyawan wajib membersihkan area kerja sebelum dan sesudah melakukan kegiatan kerja. 2. Setiap karyawan diwajibkan mampu mengamankan areanya masing-masing. 3. Setiap karyawan diwajibkan mampu berbauk kepada sesama pekerja lainnya. 4. Setiap karyawan harus menghormati pimpinan perusahaan dengan melaksanakan segala aturan yang berlaku. 5. Setiap karyawan diwajibkan menjaga fasilitas kerja yang sedang di pakai mamupun yang selesai di pakai. 6. Setiap karyawan harus mempersiapkan alat kelengkapan kerja sebelum melakukan kegiatan. <p>D. Unit Terkait</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagian SDM 2. Lapangan 3. Supir 	
<p>Mengetahui Pimpinan PT. Lintas Samudera Jaya</p> 	

Gambar 1.
Standar Operasional Prosedur PT. Lintas Samudera Jaya

Pada dasarnya lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Noorainy, 2019). Lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Namun lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang mempunyai wujud fisik yang ditawarkan atau berada di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang bersifat fisik dengan peluang yang cukup dapat dikatakan sebagai salah satu ciri lingkungan kerja yang sehat.

Di perusahaan PT. Lintas Samudera Jaya berkaitan dengan lingkungan kerja fisik yaitu. buruknya kondisi kerja yang disediakan oleh perusahaan, kondisi kerja para pekerja terutama bagian administrasi yang sangat sempit, dan juga kurangnya perlengkapan kerja bagi para pekerja seperti alat pelindung diri selama bekerja, jika terjadi kecelakaan kerja. , yang belum tersedia. Selain itu, terdapat juga beberapa pelanggaran yang sering dilakukan oleh karyawan yang otomatis melanggar peraturan terkait lingkungan non fisik perusahaan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah gaji.

Besar kecilnya imbalan mencerminkan kedudukan dan tingkatan pegawai, jika gaji yang diterima pegawai semakin tinggi berarti semakin tinggi kedudukannya dan semakin baik kedudukannya. Dengan demikian, tingkat produktivitas tenaga kerja pun meningkat. Di sinilah letak pentingnya memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai penjual energi (fisik dan mental). Ketenagakerjaan adalah suatu pengaturan umum dimana imbalan ditawarkan kepada pekerja dan manajer baik dalam bentuk pendanaan maupun barang dan jasa yang diterima oleh setiap pekerja (Sihotang 2019:220).

Kompensasi pekerja adalah setiap gaji atau imbalan yang diperoleh pekerja dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi ini terdiri dari dua komponen utama yaitu pembayaran langsung (berupa gaji, upah, insentif, tantiem dan tantiem) dan pembayaran tidak langsung (berupa keuntungan finansial seperti asuransi dan hari raya yang dibayarkan oleh perusahaan





(Dessler 2019) gaji atau gaji pegawai PT. Lintas Samudera Jaya per bulan hanya berkisar 2.400.000 hingga 2.500.000 Nilai tersebut sangat jauh dari batasan upah minimum Kota Medan yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Kemenaker) Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 Medan. UMR kini mengalami kenaikan sebesar Rp 253.472, lebih besar dibandingkan tahun lalu atau Rp 3.370.645 per bulan. Selain itu, perusahaan juga tidak menawarkan insentif kinerja. Karyawan hanya menerima 50% dari total gajinya sebagai Tunjangan Hari Raya (THR). Dalam hal ini karyawan tidak menerima imbalan atas pencapaian tujuan kerja.

Bila dikaji lebih dalam hal-hal yang berkaitan dengan indikator kompensasi seperti menurut Simamora (2020) seperti gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Namun pada dasarnya penulis mencantumkan data yang berkaitan dengan kompensasi yang di dapatkan oleh pekerja sebagai berikut.

Tabel 2.
Daftar Jumlah Kompensasi Karyawan

No.	Daftar Kompensasi	Jumlah
1.	Upah/Bulan	Rp. 2.400.000-Rp. 2.500.00
2.	Uang Lembur/Jam	Rp. 12.500/Jam
3.	Tunjangan Hari Raya	Rp. 1.200.000-Rp. 1.250.000
4.	Uang Jalan (Supir)	Rp. 300.000-Rp.400.000

Sumber: PT. Lintas Samudera Jaya

Berdasarkan tabel kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa setiap bulan pekerja hanya dibayar sebesar Rp. 2.400.000 hingga 2.500.000 per bulan, jika pekerja mendapat lembur upah per jamnya hanya Rp. 12.500/jam dan THR pekerja juga hanya menerima 50% dari total upah, sedangkan menurut peraturan pemerintah, upah lembur adalah ketentuan lembur UU No 13 Tahun 2003 § 78. Besaran nominal yang diberikan adalah 1,5 kali upah harian selama jam pertama dan 2 kali upah harian pada jam-jam berikutnya. kemudian supir khususnya dibayar Rp. 300.000 - Rp. 400.000 untuk satu hari pada berbagai ruas jalan yang dilalui, sehingga berdasarkan penjelasan tersebut maka upah yang diterima para pekerja dianggap tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga dalam hal seperti ini diperlukan suatu kebijakan yang dievaluasi oleh pihak perusahaan sendiri agar kedepannya , produktivitas para pekerja itu sendiri tidak akan berkurang.

Dari penjelasan diatas dan dengan fenomena yang telah dijelaskan oleh penulis, maka dari itu berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan penulis di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Lintas Samudera Jaya”.

2. Tinjauan Literatur

A. Produktivitas Karyawan

1) Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas biasanya didefinisikan sebagai rasio output (barang atau jasa) terhadap input (pekerjaan, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi.





Perbandingan hasil dan hasil masukan. Input seringkali terbatas pada tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai. Tingkat produktivitas pegawai diartikan sebagai hasil pengukuran kinerja dengan memperhatikan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia.

Schermerharn (2018:340) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu berupaya memperbaiki apa yang ada. Keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaannya lebih baik hari ini dibandingkan hari kemarin dan bahwa hari esok akan lebih baik dari hari ini (Tohardi Sutrisnossa 2019:100). Produktivitas adalah sikap mental dan upaya seseorang untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefisien mungkin, yang pada akhirnya diukur dari masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal (Handoko 2018).

Menurut Dewan Produktivitas (2019), produktivitas kerja pegawai diartikan sebagai sikap mental yang selalu meyakini bahwa kualitas kehidupan kerja pegawai saat ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kualitas kehidupan kerja pegawai di masa depan harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan bagian pekerjaan per satuan waktu. Peran kerja disini adalah pemanfaatan sumber daya produktivitas. Berdasarkan evaluasi finansial terhadap kinerja yang dicapai dalam proses produksi, produktivitas, efisiensi dan efektivitas merupakan kriteria yang paling banyak digunakan dalam kehidupan perekonomian (Kusriyanto 2019).

B. Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu dalam lingkungan yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang ketika melakukan suatu kegiatan (Basuki dan Susilowati 2019:40). Lingkungan kerja para karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap jalannya aktivitas perusahaan. Lingkungan kerja seperti ini mempengaruhi karyawan perusahaan sehingga secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan bagi karyawan tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk akan melemahkan produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila pegawai menyukai lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah berada di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sedemikian rupa sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan dengan baik dan hasil kerja pegawai juga optimis. Lingkungan kerja mencakup baik hubungan kerja antar rekan kerja maupun hubungan kerja antara bawahan dan atasan, serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Mardiana 2019:15).

C. Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Setiap orang bekerja untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, setiap orang bekerja untuk membalasnya sesuai dengan pekerjaan





yang dilakukan. Agar pegawai dapat bekerja dengan tekun dan penuh tanggung jawab, melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga mendapat imbalan atas kinerjanya. Salah satu cara manajemen meningkatkan produktivitas, kreativitas, efisiensi, motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui penghargaan.

Kompensasi pekerja adalah setiap gaji atau imbalan yang diperoleh pekerja dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi ini terdiri dari dua komponen utama yaitu pembayaran langsung (berupa gaji, upah, insentif, bonus dan bonus) dan pembayaran tidak langsung (manfaat finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayarkan oleh perusahaan) (Dessler) 2019: 46). Gaji merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan atas prestasi yang dicapai dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya (Nurjaman, 2019:179). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan.

Ketenagakerjaan adalah suatu pengaturan umum dimana imbalan ditawarkan kepada pekerja dan manajer baik dalam bentuk pendanaan maupun barang dan jasa yang diterima oleh setiap pekerja (Sihotang 2019:220). Menurut Rivai (2019:741), remunerasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas kontribusinya terhadap perusahaan. Kompensasi adalah apa yang diterima seorang pejabat, pegawai, pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Beberapa kompensasi yang ditawarkan oleh organisasi diberikan dalam bentuk tunai, sementara beberapa lainnya tidak.

Kompensasi dalam bentuk upah sebagian besar berbentuk uang, sehingga nilai sebenarnya bisa saja berbeda-beda. Menurut Priansa (2018), kompensasi merupakan salah satu alasan dan motif terpenting mengapa karyawan bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga, waktu dan komitmen tidak hanya untuk berkomitmen atau berkomitmen terhadap organisasi saja, namun ada tujuan lain yang ingin dicapai yaitu penghargaan atau reward atas efisiensi dan produktivitas.

3. Metode Penelitian

A. Jenis dan Sumber Data

1) Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data kuantitatif dengan cara mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, membuat tabulasi data spesifik variabel untuk seluruh responden, melaporkan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab permasalahan, dan melakukan perhitungan untuk menguji data. disajikan hipotesis. Kuantitatif adalah metode fundamental filsafat positivis yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan memverifikasi hipotesis yang diajukan oleh para ilmuwan. Peneliti kuantitatif melibatkan banyak tokoh, mulai pengumpulan, pengolahan, dan hasil yang diatur oleh angka (Sugiyono, 2018).

2) Sumber Data

Sumber data penelitian adalah: 1. Data primer adalah jenis dan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber primer (tidak melalui perantara), baik secara individu maupun kelompok. Data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Lintas Samudera Jaya. 2. Data sekunder merupakan sumber data





penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media, dalam hal ini semua referensi dari jurnal, buku dan artikel.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penulisan proposal skripsi ini penulis melakukan penelitian pada PT Lintas Samudera Jaya yang terletak di Jl. K. L. Yos Sudarso Km. 14 Martubung Medan. Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei 2023 sampai Oktober 2023.

C. Populasi Dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah suatu bidang generalisasi yang terdiri atas obyek-obyek atau subyek-subyek yang mempunyai ciri-ciri dan ciri-ciri tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019). Populasi dasar penelitian ini adalah jumlah karyawan yang bekerja di PT. Lintas Samudera Jaya.

2) Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2019). Dengan diketahuinya jumlah populasi dalam penelitian ini maka perhitungan jumlah sampel penelitian dapat ditentukan dengan menggunakan sampel jenuh. Maka jumlah dari sampel dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 52 responden.

4. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Dari hasil pengujian SPSS uji normalitas dapat diketahui nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal sesuai kriteria keputusan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas. Dengan demikian asumsi model regresi atau pernyataan normalitas terpenuhi.

b) Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Ketentuan nilai *tolerance* > 0,10 yaitu untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai 0,781 yang berarti $0,781 > 0,10$ dan variabel kompensasi dengan nilai 0,781 yang berarti $0,781 > 0,10$ maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.
2. Ketentuan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian lingkungan kerja yaitu sebesar 1,280 yang berarti $1,280 < 10$ dan untuk variabel kompensasi dengan nilai





VIF sebesar 1,280 yang berarti $1,280 \text{ VIF} < 10$, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c) Uji Heterokedastistas

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel lingkungan kerja yaitu 0,298 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05 dan kemudian pada pengujian yang kedua variabel kompensasi yaitu dengan nilai 0,787 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05. Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan > dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut (Nduru dkk, 2018) analisis regresi linear berganda adalah untuk mendapatkan pengaruh dua variabel yang saling berhubungan atau untuk mencari hubungan fungsional dua prediktor atau lebih dengan variabel yang ditentukan atau untuk meramalkan dua variabel yang saling berhubungan atau lebih terhadap variabel yang dominan berpengaruh. Untuk keperluan analisis, variabel bebas akan dinyatakan dengan X sedangkan variabel tidak bebas dinyatakan dengan Y. Berdasarkan hasil pengolahan data diatas maka pada kolom *Unstandardized Coefficients* diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,181 + 0,094X_1 + 1,009X_2 + e$$

Berdasarkan hasil analisa diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan adalah variabel kompensasi yakni berjumlah sebanyak 1,009.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

1) Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Lintas Samudera Jaya

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesisyaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $52 - 3 = 49$. Nilai t_{tabel} untuk n= 49 adalah 2,009. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh lingkungan kerjaterhadap produktivitas karyawan di peroleh nilai $t_{hitung} 0,653 < t_{tabel} 2,009$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_1 ditolak yang berarti secara parsial lingkungan kerjaterhadap produktivitas karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2) Kompensasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Lintas Samudera Jaya

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesisyaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $52 - 3 = 49$. Nilai t_{tabel} untuk n= 49 adalah 2,009. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan di peroleh nilai $t_{hitung} 6,782 > t_{tabel} 2,009$ maka dasar





ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

b. Uji Simultan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} 32,365 sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,5$ dengan $n = 49$ diperoleh nilai F_{tabel} 3,19 dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $32,365 > 3,19$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Lintas Samudera Jaya.

c. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas dengan ketentuan nilai R_{square} yang dimana nilai Adjusted R_{square} sebesar 0,552 atau sebesar 55,2%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar 44,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

4. Pembahasan

a. Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Pengaruh Beban Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Berlian Eka Sakti Tangguh

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat bahwa, kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $52-3= 49$. Nilai t_{tabel} untuk $n= 49$ adalah 2,009. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di peroleh nilai t_{hitung} 0,653 < t_{tabel} 2,009 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 ditolak. Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan. Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat bahwa, kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $52-3= 49$. Nilai t_{tabel} untuk $n= 49$ adalah 2,009. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan di peroleh nilai t_{hitung} 6,782 > t_{tabel} 2,009 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima. Kompensasi adalah hal terpenting dalam sistem manajemen perusahaan, tanpa adanya kompensasi laju pertumbuhan perusahaan akan lambat. Untuk itu, diperlukan cara untuk membangun kinerja karyawan demi meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sangat rasional sebab menyangkut dengan kebutuhan personal, siapapun itu dan apa pun itu. Kompensasi diberikan semata-mata untuk kesejahteraan karyawan serta sebagai alat untuk membangun motivasi dan spirit





karyawan untuk lebih menghasilkan kinerja yang bagus. Meskipun demikian, perusahaan kurang memperhatikan hal lain yang bisa juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} 32,365 sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,5$ dengan $n = 49$ diperoleh nilai F_{tabel} 3,19 dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $32,365 > 3,19$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Lintas Samudera Jaya. Dalam hal ini berkaitan dengan hasil uji parsial yang telah dijabarkan oleh penulis yakni pada variabel lingkungan kerja dapat dikatakan tidak berpengaruh karena ketentuan uji parsial tidak terpenuhi sedangkan untuk variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan karena ketentuan uji parsial terpenuhi.

5. Kesimpulan

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat disimpulkan bahwa maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_1 ditolak yang berarti secara parsial lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai t_{tabel} untuk $n = 49$ adalah 2,009. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh lingkungan kerjaterhadap produktivitas karyawan di peroleh nilai t_{hitung} 0,653 < t_{tabel} 2,009.
2. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat disimpulkan bahwa maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_2 diterima yang berarti secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. di peroleh nilai t_{hitung} 6,782 > t_{tabel} 2,009 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_2 diterima.
3. Berdasarkan hasil pengujian uji f dapat disimpulkan bahwa maka dasar ketentuan uji secara simultan dapat disimpulkan secara simultanlingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan karyawan. dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $32,365 > 3,19$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Lintas Samudera Jaya.

B. Saran

Adapun saran yang penulis cantumkan dari hasil penelitian diatas sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan hendaknya juga memperhatikan dan mengadakan pendekatan dengan para karyawannya, sehingga dapat diketahui apa kemauan dan keinginan mereka, hal mi dimaksudkan agar kinerja karyawan tetap terjaga.





2. Kebijakan kompensasi terhadap produktivitas kerja yang memperlihatkan hubungan yang positif, sehingga diharapkan kepada Pimpinan Perusahaan agar dapat mempertahankan kebijakan ini kalau perlu ditingkatkan lagi.
3. Perusahaan perlu pula memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang lain selain kompensasi, misalnya santunan pengobatan, pemeliharaan rumah, pemberian kendaraan, pemberian pakaian dan sebagainya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.

Referensi

- [1] Ahmad Syukri dkk. P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686. Vol.4,No.3,Oktober 2021, Hal (1-13). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- [2] Agnesia Nanda dkk. Volume 5, Nomor 2, Desember 2022. p-ISSN 2622-4291e-ISSN 2622-4305.
- [3] Basuki dan Susilowati (2019). Pengertian Lingkungan Kerja. PT. Rajafindo Cetakan Kedua Penerbit Erlangga.
- [4] Dessler (2019). Pengertian Komepnasasi. Cetakan Pertama Edisi Kedua. Penerbit PT. Ciptapindo.
- [5] Fanani dkk (2019). Ketentuan Perkembangan Industri Pengangkutan Barang Jasa. Jakarta Edisi II Terbaru.
- [6] Handoko (2018). Pengertian Produktivitas Karyawan.
- [7] Hasibuan (2019). Tujuan Kompensasi. PT. Rajafindo Cetakan Kedua Penerbit Erlangga.
- [8] Ika Fitriani dkk. 2019. Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja.
- [9] Kadarisman (2019). Pengertian Kompensasi. PT. Rajafindo Cetakan Kedua Penerbit Erlangga.
- [10] Kusriyanto (2019). Pengertian Produktivitas Karyawan. PT. Rajafindo Cetakan Kedua Penerbit Erlangga.
- [11] Mardiana (2019). Pengertian Lingkungan Kerja. PT. Rajafindo Cetakan Kedua Penerbit Erlangga.
- [12] Maryam Dunggio dkk (2021). Vol. 4 No. 1 –Desember 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ata Inte R Nasional Industri.
- [13] Muflihul Sukma Suhairi dkk (2021). JOM FEB, Volume 8 Edisi 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Indragiri Hilir.





- [14] Nida Abriana Mutiadi (2021) ISSN terkait - [2252-5262](#). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia.
- [15] Nitisemito (2019). Indikator Lingkungan Kerja. PT. Rajafindo Cetakan Kedua Penerbit Erlangga.
- [16] Ni Kadek Yuliandari dkk (2019). P-ISSN: 2476-8782. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana.
- [17] Nurjaman (2019). Ketentuan Kompensasi. PT. Rajafindo Cetakan Kedua Penerbit Erlangga.
- [18] Parhusip. A.A (2023). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Perum Perumanas Medan. Vol. 4 no. 1 2023 hal. 22-26. E-ISSN: 2723-665X.
- [19] Patria dkk (2020). Ketentuan Jas pengirimana (*Freight Forwarding*).
- [20] Rivai (2019). Pengertian Kompensasi. PT. Rajafindo Cetakan Kedua Penerbit Erlangga.
- [21] Schermerharn (2018). Pengertian Produktivitas Karyawan. PT. Rajafindo Cetakan Kedua Penerbit Erlangga.
- [22] Sedarmayanti (2019) Jenis-jenis Limgkungan Kerja. PT. Rajafindo Cetakan Kedua Penerbit Erlangga.
- [23] Sihotang (2019). Pemgertian Kompensasi. Cetakan Pertama Edisi Kedua. Penerbit PT. Ciptaprinto.

