
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT
NARUMI MANUFACTURING INDONESIA DI CIKARANG
(THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT, COMPENSATION AND WORK
MOTIVATION ON THE WORK PRODUCTIVITY OF PT NARUMI MANUFACTURING
INDONESIA IN CIKARANG)¹**

Vinanti Vinanti²; Abdy Kurniawan Chairul³

Abstrak

Perkembangan zaman menuntut perusahaan untuk bersaing secara efektif dengan yang lainnya, mengoptimalkan produktivitas, dan beradaptasi dengan teknologi yang terus berkembang. Sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan perusahaan, mempengaruhi keberlangsungan dan produktivitasnya. Manajemen menghadapi tantangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai visi dan misi perusahaan. Produktivitas kerja karyawan menjadi indikator keberhasilan dalam mencapai efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan sumber daya manusia. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Narumi Manufacturing Indonesia. Data dikumpulkan dari seluruh karyawan perusahaan, dengan total populasi 51 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel. Metode pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan penggunaan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik deskriptif kuantitatif, yang melibatkan penggunaan skala Likert untuk mengukur variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan
Kode JEL:

1. Judul Bahasa Inggris
2. Mahasiswa Peneliti
3. Dosen Pembimbing

Abstract

The evolution of time demands companies to compete effectively with others, optimize productivity, and adapt to continuously evolving technology. Human resources play a key role in achieving the company's goals, influencing its sustainability and productivity. Management faces the challenge of improving the quality of human resources to achieve the company's vision and mission. Employee productivity serves as an indicator of success in achieving efficiency and effectiveness in the utilization of human resources.

The aim of this research is to determine the influence of Work Environment, Compensation, and Work Motivation on Employee Productivity. This study employs a quantitative method to examine the impact of work environment, compensation, and work motivation on employee productivity at PT Narumi Manufacturing Indonesia. Data were collected from all company employees, with a total population of 51 individuals, all of whom were included in the sample. Data collection methods included observation, interviews, and the use of questionnaires. Data analysis was conducted using quantitative descriptive techniques, involving the use of Likert scales to measure the variables studied. The results of the study indicate that work environment, compensation, and work motivation have a significant influence on employee productivity.

Keywords: *Work Environment, Compensation, Work Motivation, Employee Productivity*

JEL Codes:

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan jaman, perusahaan harus bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan harus bisa mengoptimalkan produktivitasnya sehingga mampu bertahan di era globalisasi yang semakin pesat serta berkembangnya teknologi saat ini. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangatlah penting. Sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah para pegawai atau karyawan pada lembaga atau organisasi, tentunya bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai produktivitas yang diinginkan. Sumber daya manusia dapat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah penting, karena mempunyai peranan yang sangat besar dalam kegiatan dalam perusahaan. Selain itu karyawan juga merupakan aset perusahaan yang perlu dikembangkan oleh perusahaan. Karena masing-masing karyawan mempunyai sifat dan pola pikir yang berbeda-beda.

Penelitian yang dilakukan di PT. Narumi Manufacturing Indonesia menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan yang masih kurang maksimal, dari observasi lapangan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 25 Oktober 2022 sampai 25 Desember 2022 masih ditemukan karyawan yang datang terlambat dan sering izin tidak tepat waktu, hal ini menyebabkan tidak berjalannya dengan baik rencana kegiatan operasionalnya.

Tabel 1 Data Rekapitulasi Produksi tahun 2022 PT. Narumi Manufacturing Indonesia

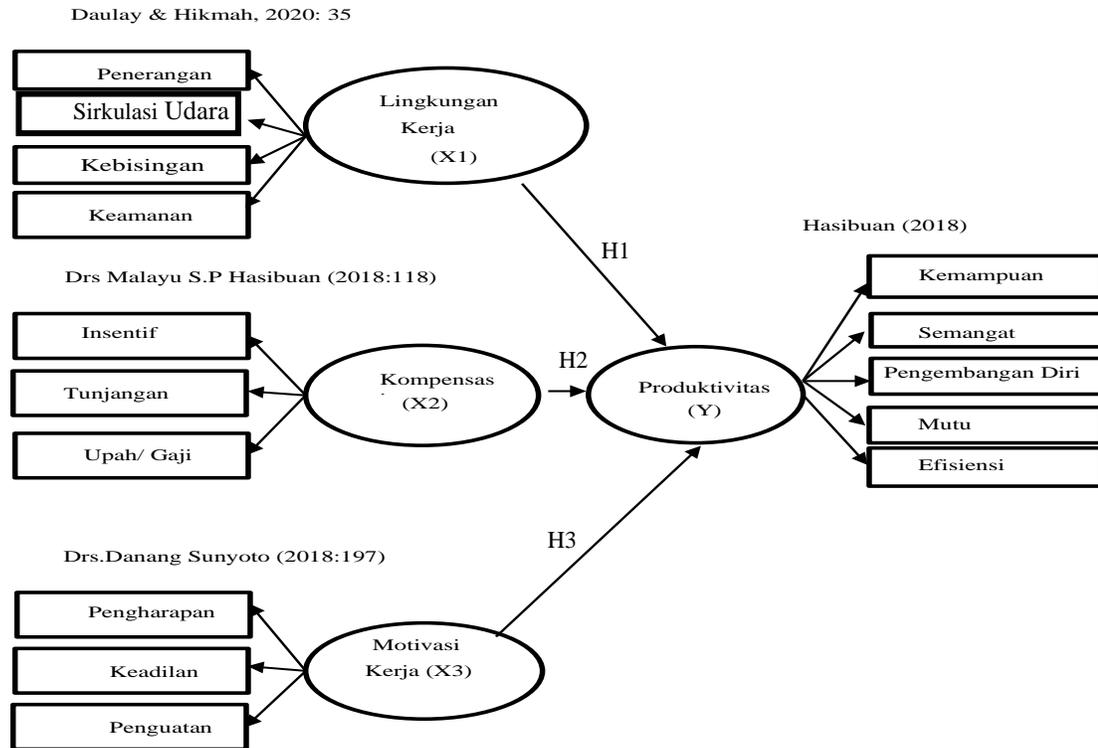
No	Bulan	Rekapitulasi		
		Target (pcs)	Realisasi (pcs)	Presentase
1	Juli	23.1	23.16	100,3%
2	Agustus	19.5	19.523	100,1%
3	Septemper	14.5	14.409	99,4%
4	Oktober	23.4	23.465	100,3%
5	November	41.5	41.267	99,4%
6	Desember	30.1	30.06	99,9%

Sumber: PPIC PT Narumi Manufacturing, 2022

METODOLOGI

Hj. Surya Bintarti, SE.,M.M dalam bukunya yang berjudul Metodologi Penelitian Ekonomi Manajemen (2015:4) Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel tertentu, sehingga menghasilkan simpulan simpulan yang dapat digeneralisasikan, lepas dari kontek waktu dan situasi serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kuantitatif. Penelitian kuantitatif banyak digunakan terutama untuk mengembangkan teori dalam suatu disiplin ilmu. Penggunaan pengukuran disertai analisis secara statis di dalam penelitian mengimplikasikan bahwa penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Metode kuantitatif ini metode yang bertujuan mengetahui sifat dan hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan mengamati aspek aspek secara spesifik dan memperoleh data sesuai masalah yang ada dan tujuan penelitian. Dimana data tersebut diolah sehingga data tersebut dapat ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas PT Narumi Manufacturing Indonesia.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

H1 = X1 ➡ Y: Di duga Lingkungan Kerja ada pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Narumi Manufacturing Indonesia

H2 = X2 ➡ Y: Di duga Kompensasi ada pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Narumi Manufacturing Indonesia

H3 = X3 ➡ Y: Di duga Motivasi Kerja ada pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Narumi Manufacturing Indonesia

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel/Konsep	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1) Menurut Daulay & Hikmah, 2020: 35	X1.1 Penerangan/cahaya	Likert 1-5
	X1.2 Sirkulasi udara	
	X1.3 Kebisingan	
	X1.4 Keamanan	
Kompensasi (X2) Menurut Drs Malayu S.P Hasibuan (2018:118)	X2.1 Insentif	Likert 1-5
	X2.2 Tunjangan	
	X2.3 Gaji	
Motivasi Kerja (X3)	X3.1 Pengharapan	Likert 1-5
	X3.2 Keadilan	

Menurut Drs.Danang Sunyoto
(2018:197)

Produktivitas (Y)
Menurut Hasibuan (2018)

X3.3 Penguatan

Y.1 Kemampuan
Y.2 Semangat
Y.3 Pengembangan Diri
Y.4 Mutu
Y.5 Efisiensi

Likert
1-5

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Dalam menganalisis data yang diperoleh, peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan pengukuran. Pengukuran 40 variabel-variabel yang terdapat pada model analisis penelitian ini yang bersumber dari jawaban atas pernyataan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat deskriptif, sehingga diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang merupakan metode pengukuran dengan skala ordinal yaitu mengurutkan data dari tingkat yang paling rendah ke tingkat yang paling tinggi atau sebaliknya, kemudian setelah data kuesioner telah terisi sepenuhnya, barulah kemudian di uji validitas dan reliabilitasnya. Hal ini diperlukan karena bahwa sumber data primer merupakan kuesioner yang sangat rentan terjadi kesalahan atau ketidakakuratan.

HASIL

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	5,512	1,654		3,333	0,002
X1	0,147	0,040	0,335	3,645	0,001
X2	0,136	0,052	0,237	2,614	0,012
X3	0,382	0,077	0,463	4,988	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data penelitian yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas pada kolom B, tercatat nilai konstanta dan nilai koefisien regresi berganda untuk variabel independen. Maka dapat ditentukan nilai regresi berganda dinyatakan sebagai berikut: Koefisien diperoleh konstanta sebesar 5,512 dan skor arah regresi Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,147 skor arah regresi Kompensasi (X2) 0,136 skor arah regresi Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,382.

Tabel 4 Hasil Uji T

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	5,512	1,654		3,333	0,002
X1	0,147	0,040	0,335	3,645	0,001
X2	0,136	0,052	0,237	2,614	0,012
X3	0,382	0,077	0,463	4,988	0,000

a. Dependent Variable;Y

Sumber: Data penelitian yang diolah, tahun 2023.

Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar $3,645 > t$ tabel sebesar 2,012 dengan taraf signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,614 > t$ tabel sebesar 2,012 dengan taraf signifikansi 0,012 lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Nilai t hitung untuk variabel kompensasi (X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar $4,988 < t$ tabel sebesar 2,012 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil uji t yang diperoleh nilai t hitung Lingkungan Kerja (X1) sebesar $4,988 > t$ tabel sebesar 2,012 dengan taraf signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa Kompensasi secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil uji t yang diperoleh nilai t hitung untuk variabel kompensasi (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,614 > t$ tabel sebesar 2,012 dengan taraf signifikansi 0,012 lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini dapat di tunjukan dari hasil uji t yang diperoleh Nilai t hitung untuk variabel kompensasi (X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,291 > t$ tabel sebesar 2,012 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan:

Variabel Lingkungan Kerja dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan. Hipotesis pada penelitian ini diterima karena hasil dari uji t untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,645 dan t tabel sebesar 2,012 yang berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($3,645 > 2,012$) dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan dan dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan baik.

Variabel Kompensasi dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Hipotesis pada penelitian ini diterima karena hasil dari uji t untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,614 dan t tabel sebesar 2,012 yang berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($2,614 > 2,012$) dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan dan dijelaskan bahwa dengan memberikan kompensasi yang baik kepada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Variabel Motivasi Kerja dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Hipotesis pada penelitian ini diterima karena hasil dari uji t untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4,988 dan t tabel sebesar 2,012 yang berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($4,988 > 2,012$) dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan dan dijelaskan bahwa dengan memberikan Motivasi yang baik kepada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintarti, Surya (2015). Metodologi Penelitian Ekonomi Manajemen, Mitra wacana media, Jakarta.
- Frestiani, Dewi Vicky (2014). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN UMKM SAMARINDA. Universitas Mulawarman.
- Ghozali, imam . (2011). Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta.

- Indahyati, Hanif Nur, dan Hendarti, Yanita. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Murni Srijaya Sragen. Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta.
- Priansa, Donni Juni. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Alfabeta, Bandung.
- Rambe, Alesca Ferronyca. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Saleh, Abdul Rachman dan Hardi Utomo (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang. STIE AMA Salatiga
- Sartika, Ike. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fukoku Tokai Rubber Indonesia Plant 3 Cikarang. Universitas Pelita Bangsa.
- Sinaga, Eduardo. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kumala Indonesia Shipyard. Universitas Putera Batam.
- Sunyanto, Danang, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Buku Seru, Jakarta.
- Wahyuningsih, Sri. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA. Universitas Dharmawangsa.
- Wibowo, Naufal Fadli, dan Prasetyo, Anton. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.