

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. MURNI SRIJAYA SRAGEN

Hanif Nur Indahyati¹⁾, Yanita Hendarti²⁾

^{1), 2)} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
E-mail: yanitahendarti1974@gmail.com^{1), 2)}

Abstract

This research aims to know the influence of the compensation, the motivation of the work and the work environment against employee productivity partially and simultaneous. The number of samples in the study 30 respondents constituting the employees of PT. Murni Srijaya. Sampling techniques using a techniques random sampling and data collection techniques in the study using a questionnaire. The data analysis tools in the research is to test the validity of the test, reliability test, t test, f test, the determination coefficient and linear multiple regression analysis. The results of this research show that partially compensation and motivation of working effect significantly to the productivity of work. While the working environment there is no significant effects to productivity. The simultaneous compensation, work motivation and work environment influence on work productivity.

Keywords: *Compensation, Work Motivation and Work Environment*

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan perusahaan-perusahaan semakin kompleks, sehingga diperlukan suatu kekuatan sebagai pendukung perusahaan guna memenangkan persaingan di pasar, kemampuan menarik dan mempertahankan karyawan merupakan kebutuhan prasyarat bagi suksesnya perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal terbesar dalam perusahaan, oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia hal yang paling utama guna meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya,

dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari organisasi dimana mereka bekerja.

Berangkat dari adanya masalah bahwa kompensasi yang diterima karyawan saat ini masih bersifat sama rata terhadap eselonisasi atau jenjang jabatan yang sama dan belum dikaitkan dengan kinerja (*performance*) unit kerja atau individu sehingga tidak ada perbedaan antara karyawan yang mempunyai kinerja baik dengan yang tidak baik dan belum mencerminkan keadilan.

Hal ini didukung dengan adanya beberapa karyawan berstatus staf kontrak mendapat kompensasi kurang lebih sama dengan karyawan yang masa kerjanya jauh lebih lama, sehingga hal ini mencerminkan ketidakadilan diantara sesama karyawan. Oleh karena itu, penulis memilih judul : “PENGARUH KOMPENSASI,

MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. MURNI SRIJAYA SRAGEN”.

PERUMUSAN MASALAH

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan di PT. Murni Srijaya Sragen?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan di PT. Murni Srijaya Sragen?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan di PT. Murni Srijaya Sragen?
4. Apakah kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan di PT. Murni Srijaya Sragen?

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompetensi dan industrial. Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis yang cermat dan penilaian kinerja yang obyektif.

B. Kompensasi

Kompensasi dapat dikategorikan ke

dalam dua golongan besar, yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Contoh kompensasi langsung : upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contoh : tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya, termasuk fasilitas-fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

C. Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi.

Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat

mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

D. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik

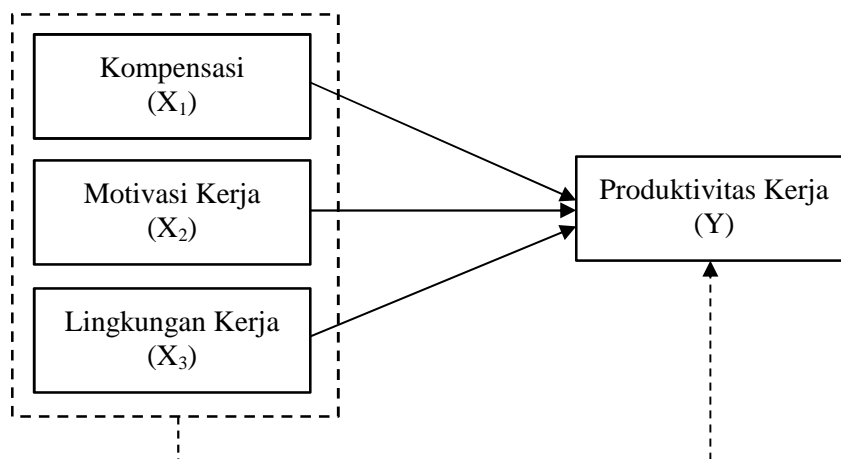
secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2006).

E. Produktivitas Kerja

Menurut Tjutju Yuniarsih (2009: 160-161) menyatakan bahwa produktivitas kerja ditentukan oleh dukungan semua sumber daya organisasi yang dapat diukur dari segi efektifitas dan esensial. Dalam hal ini, efektifitas dan efisiensi yang difokuskan pada aspek:

1. Hasil akhir (produk nyata) yang dicapai, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya
2. Penggunaan sumber daya secara optimal
3. Kerjasama dengan permintaan pasar atau pengguna

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. $H_0: \beta_1 = 0$: Diduga Kompensasi

tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT.

- | | | |
|---|---|---|
| | Murni Srijaya. | Murni Srijaya. |
| $H_a: \beta_1 \neq 0$ | : Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Murni Srijaya. | $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$: Diduga Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT. Murni Srijaya. |
| 2. $H_0: \beta_2 = 0$ | : Diduga Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Murni Srijaya. | |
| $H_a: \beta_2 \neq 0$ | : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Murni Srijaya. | |
| 3. $H_0: \beta_3 = 0$ | : Diduga Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Murni Srijaya. | |
| $H_a: \beta_3 \neq 0$ | : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Murni Srijaya. | |
| 4. $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ | : Diduga Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT. Murni Srijaya. | |

METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenis data yang digunakan, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sedangkan berdasarkan bentuk penelitiannya, penelitian ini merupakan asosiasi karena menganalisa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebar kuesioner kepada responden dan data yang diperoleh tidak langsung dari hasil observasi. Alat analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji f, koefisien determinasi dan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Dari hasil uji t maka dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti bahwa ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Murni Srijaya Sragen

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Murni

Srijaya Sragen dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2,578 > 2,055$) dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,016 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Murni Srijaya Sragen. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: “Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Murni Srijaya”, terbukti kebenarannya.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Murni Srijaya Sragen

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Murni Srijaya Sragen diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2,322 > 2,055$) dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,02 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Murni Srijaya Sragen. Dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: “Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Murni Srijaya”, terbukti kebenarannya.

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Murni Srijaya Sragen

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara

parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Murni Srijaya Sragen dapat diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($0,727 < 2,055$) dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,474 < 0,05$), berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Murni Srijaya Sragen. Dengan demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: “Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Murni Srijaya”, terbukti kebenarannya.

2. Dari hasil uji hipotesis secara simultan pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan PT. Murni Srijaya Sragen dengan uji F dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($6,444 > 2,98$) dan nilai signifikasnsi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,002 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Murni Srijaya. Dengan demikian hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: “Diduga Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Murni Srijaya” terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil dari t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 2,578, variabel motivasi kerja sebesar 2,322 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,727, sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,056$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Sedangkan variabel lingkungan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Berdasarkan hasil uji f menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 6,444 dengan tingkat signifikansi 0,002. Dengan demikian variabel kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.
3. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) memperoleh R Square sebesar 0,426. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam model penelitian menjelaskan produktivitas kerja PT. Murni Srijaya sebesar 42,6% dan 57,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan antara lain sebagai berikut:

1. PT. Murni Srijaya perlu berupaya untuk setidaknya menjaga dan bila memungkinkan meningkatkan apa yang telah diraih pada variabel kompensasi, motivasi kerja, dan

lingkungan dengan harapan produktivitas karyawan juga akan semakin baik.

2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan serta memperdalam penelitian dengan menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti kondisi pekerjaan, kepemimpinan, serta populasinya lebih diperluas untuk semakin membuktikan bahwa ada pengaruh yang cukup signifikan antara kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Tuti. 2013. *Manajemen SDM dalam Pendidika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ardana, I Komang, Mujiati, N.W. dan Utama, I.W.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Metode Penelitian: Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basofi, Achmad. 2016. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo. *Skripsi*. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Buchari, Zainun. 1989. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Fasiah, Roni dan Meghar T.S. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, Vol.1 No.2. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia dalam Jurna Manajemen SDM*. Jakarta: Ghalia.

- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Karya Ilmiah*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Purba, Fransisko, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Teori-Teori Motivasi"*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandor Maju.
- Setiawan, Sef Afif. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharjo, Bambang. 2008. *Analisis Regresi Terapan dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sukarna. 1992. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Sumarno, Edi, dkk. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal). *Diponegoro Journal of Social and Politic*.
- Suteja, Amar. 2014. *Proposal Penelitian pada Sistem Penggajian Karyawan di PT. Petrokimia Gresik*. Gresik.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.