

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Madu Baru Bantul

Savenda Tenma Heldianto, Epsilandri Septyarini, Tri Ratna Purnamarini

Fakultas Ekonomi Progrsm Studi Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Correspondence: savendatenma@gmail.com, epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id,

tri.purnamarini@ustjogja.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Madu Baru Bantul. Populasi dan sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Madu Baru Bantul yang berjumlah 80 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data diperoleh dari kuesioner kemudian diolah dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Madu Baru Bantul.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, produktivitas kerja

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of the work environment, motivation and compensation on employee work productivity at PT Madu Baru Bantul. The population and sample used were all 80 employees of PT Madu Baru Bantul using the saturated sampling method. Data obtained from the questionnaire was then processed and analyzed using multiple linear regression analysis. The research results show that simultaneously and partially there is a positive and significant influence between work environment variables, motivation and work compensation on the work productivity of PT Madu Baru Bantul employees.

Keywords: productivity, environment, motivation, compensation

PENDAHULUAN

PT Madu Baru Bantul merupakan perusahaan agroindustri yang berbasis tebu dimana perusahaan tersebut menghasilkan gula bulk, gula retail, alkohol murni, spiritus, sumasi, pupuk madros, dan kosprima. Industri gula merupakan industri yang menjanjikan karena gula merupakan salah satu makanan pokok yang dibutuhkan manusia sehari-hari. Menurut Kemenperin (2022) saat ini industri penghasil gula semakin bertambah jumlahnya karena Kementerian Perindustrian meminta agar dapat memenuhi permintaan gula yang terus meningkat. Kemenperin RI (2022) mencatat kebutuhan gula di dalam negeri pada 2022 mencapai sekitar 6,48 juta ton yang terdiri atas 3,21 juta ton gula kristal putih (GKP) dan 3,27 juta ton gula kristal rafinasi (GKR). Sedangkan produksi pabrik gula rata-rata dalam 5 tahun terakhir sekitar 2,2 juta ton per tahun. Angka produksi tersebut masih jauh di bawah total kebutuhan gula nasional yang mencapai sekitar 6 juta ton, sehingga masih ada defisit gula sebesar 3,8 juta ton yang harus dipenuhi dari impor (Hortus, 2023).

Fenomena ini membuat perusahaan harus menyusun kembali strategi dan taktik bisnisnya. Oleh karena itu, untuk menghindari beralihnya konsumen ke kompetitor, sebaiknya perusahaan melakukan hal lain dengan menjaga citra yang baik di mata konsumen, seperti menjaga kualitas SDM yang baik dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan menyadari bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu diusahakan melalui penyediaan lingkungan kerja yang memadai, memotivasi para karyawan, dan pemberian kompensasi yang tepat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Madu Baru Bantul.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survei (Sugiyono, 2012). Data diperoleh dari kuesioner karyawan PT Madu Baru Bantul dengan metode pengambilan sampel menggunakan *saturated sampling* atau semua karyawan menjadi sampel. Sampel penelitian ini sebanyak 80 orang atau seluruh karyawan PT Madu Baru Bantul dengan kriteria karyawan tetap yang sudah bekerja di atas 1 tahun di PT Madu Baru Bantul.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur indikator kuesioner dari variabel. Uji statistik yang digunakan adalah *Cronbach Alpha* (α), yang dimana suatu variabel disebut reliabel apabila nilai alfa *cornbach*-nya $> 0,7$; meskipun hasilnya 0,6 masih dapat diterima (Ghozali, 2011). Andal atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari hasil *alpha*-nya. Data dapat dikatakan andal apabila hasil *alpha* mendekati angka 1. Nilai *Cronbach Alpha* dikategorikan dalam: a) $\alpha < 0,6 \rightarrow$ reliabilitas dinilai rendah; b) $0,6 < \alpha < 0,79 \rightarrow$ reliabilitas dapat diterima; dan c) $\alpha > 0,80 \rightarrow$ reliabilitas dinilai baik.

HASIL

Tabel 1
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,875	Reliabel
Motivasi Kerja	0,802	Reliabel
Kompensasi Kerja	0,929	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	0,782	Reliabel

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari keempat variabel memiliki nilai diatas 0,60 yang berarti bahwa pernyataan dalam variabel layak digunakan dalam pengumpulan data kuesioner.

Tabel 2
Hasil Regresi Linear Berganda

	Unstandardized	Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.100	3.142		3.214	.002
Lingkungan Kerja	.190	.090	.177	2.125	.037
Motivasi	.570	.293	.319	2.807	.008
Kompensasi	.398	.099	.430	4.019	.000

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 2, dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,177LK + 0,319MK + 0,430KK$$

Implementasi dari persamaan model regresi tersebut adalah:

- Nilai koefisien lingkungan kerja (β_1) = 0,177 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai koefisien motivasi kerja (β_2) = 0,319 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai koefisien kompensasi kerja (β_3) = 0,430 menunjukkan jika kompensasi kerja meningkat, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan asumsi variabel lain konstan

Tabel 2 juga menjelaskan nilai uji t model regresi penelitian ini, yaitu::

- Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah $0,037 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2,125 >$ nilai t-tabel 1,991. Maka dengan demikian hasil pengujian hipotesis adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah $0,006 < 0,05$

dan nilai t-hitung 2,807 > nilai t-tabel 1,991. Maka dengan demikian hasil pengujian hipotesis adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

- c. Pengaruh kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung 4,019 > nilai t-tabel 1,991. Maka dengan demikian hasil pengujian hipotesis 3 adalah kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 3
Hasil Uji F

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1709.094	3	569.698	60.580	.000
Residual	714.706	76	9.404		
Total	2434.800	79			

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 3 hasil dari uji F diketahui nilai sig. untuk pengaruh (simultan) lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan F-hitung $60,580 > F$ -tabel 2,72. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya diantaranya penelitian Purwanto & Wulandari (2016); Indahyati & Yanita (2020); Apriani dkk (2021); dan Mogi dkk (2022). Sedangkan, Tabel 4 diketahui bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,693 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 69,3%, sedangkan sisanya 30,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,840 ^a	,705	,693	3,067

Sumber: data olahan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Madu Baru Bantul baik itu secara simultan maupun secara parsal.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, W. R., Rodhiyah, Wahyu Hidayat. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–8.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hortus, M. 2023. *Produksi Minim, 2023 Pemerintah Akan Impor Gula 4,6 Juta Ton*. Majalah Hortus Archipelago.
- Indahyati, H. N., Yanita, H. 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*, 18(3), 276–282.
- Kemenperin, 2022. *Tekan Gap Kebutuhan Gula Konsumsi, Kemenperin: Produksi Terus Digenjot*. diakses melalui website <https://indonesiakini.go.id/berita/8777130/tekan-gap-kebutuhan-gula-konsumsi-kemenperin-produksi-terus-digenjot>
- Mogi, A., Priadana, S., Affandi, A., Narimawati, U. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Savenda Tenma Heldianto et al., *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Madu Baru Bantul*

pada PT Raya Azura Persada. *RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management)*, 6(1), 42–48.

Purwanto, A. B., Wulandari, O. 2016. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 2(1), 9–26.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Alfabeta.