

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ATA INTERNASIONAL INDUSTRI

Maryam Dunggio¹, Ahmad Sukatmadjaya², Mugni Habib³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam As-Syafi'iyah, Jakarta, Indonesia
Email: mrym_dunggio@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. ATA Internasional Industri. Penelitian dilakukan terhadap karyawan bagian produksi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 90 karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis dengan model SEM-PLS. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan dengan baik dan sesuai ketentuan yang telah disepakati berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja, produktivitas

Abstract

This study aims to prove the effect of compensation and work environment on employee productivity at PT. ATA International Industri. The research was conducted on production employees. The number of samples used in this research was 90 employees. This research uses analysis with the SEM-PLS model. The results of the research prove that the compensation given properly and by the agreed terms has a positive and significant effect on employee productivity. In addition, the results of this research prove that a good and comfortable work environment has a positive and significant effect on employee productivity.

Keywords: compensation, work environment, productivity

PENDAHULUAN

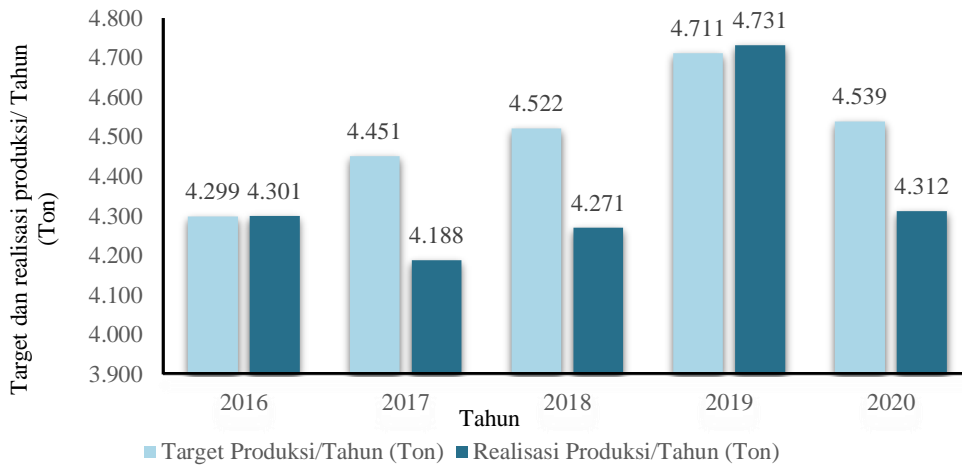
1. Latar Belakang

Perusahaan merupakan salah satu unsur penting dalam menyediakan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh manusia. Keberlangsungan dan keberlanjutan suatu perusahaan salah satunya tergantung dari manajemen sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki oleh perusahaan. Produktivitas karyawan merupakan salah satu penentu kinerja perusahaan. Semakin baik produktivitas karyawan maka perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Produktivitas merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan waktu dan rencana yang telah ditetapkan (Busro, 2018). Selain itu, produktivitas merupakan ukuran efisiensi produksi, yakni perbandingan antara output dan input (Sutrisno, 2019). Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, etika kerja, motivasi dan kemampuan bekerja (Mulyadi, 2015).

Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya. Demikian halnya dengan perusahaan PT. ATA Internasional Industri. Perusahaan yang bergerak di bidang produksi aluminium ini terus berusaha untuk mencapai target produksi per tahun yang telah ditetapkan. Target dan realisasi produksi

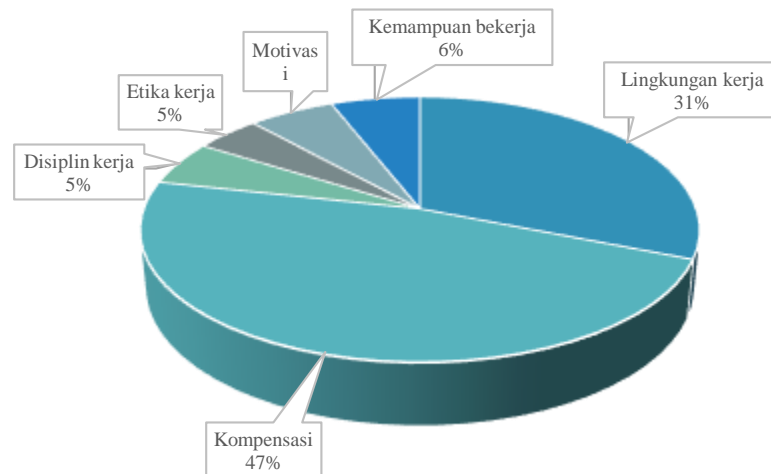
PT. ATA Internasional Industri dari tahun 2016 s/d tahun 2020 dapat dilihat pada Grafik 1.



Grafik 1. Target dan realisasi produksi perusahaan tahun 2016 s/d 2020 (PT. ATA Internasional Industri, 2021)

Grafik 1 menggambarkan bahwa dalam 5 (lima) tahun terakhir, realisasi produksi masih ada yang di bawah target, yakni pada tahun 2017, 2018 dan tahun 2020. Realisasi produksi yang belum mencapai target menjadi indikasi adanya permasalahan terkait produktivitas kerja karyawan yang ada di PT ATA Internasional Industri.

Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan adanya permasalahan terkait produktivitas karyawan di perusahaan tersebut maka dilakukan survey awal kepada para karyawannya. Hasil survey disampaikan pada Grafik 2.



Grafik 2. Hasil survey awal faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan (PT. ATA Internasional Industri, 2021)

Hasil survey awal menunjukkan bahwa 2 (dua) faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. ATA Internasional Industri adalah faktor kompensasi (47%) dan lingkungan kerja (31%).

Kompensasi merupakan hak karyawan yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang menjadi imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan (Suwatno & Priansa, 2011). Adanya kompensasi akan memberikan motivasi yang mendorong produktivitas karyawan suatu

perusahaan (Sinambela, 2016). Sementara itu, yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau fasilitas yang ada di sekitar karyawan baik berupa fisik maupun non fisik dan dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Sanusi, 2020; Sunyoto, 2013).

Penelitian tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Handaru et al., 2019; Ramadhan & Sasi, 2017). Namun demikian, terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Indahyati & Hendarti, 2020).

PT. ATA Internasional Industri menunjukkan ada indikasi permasalahan dalam produktivitas kerja karyawan. Hasil menunjukkan tidak sama, pada beberapa penelitian sebelumnya. Uraian tersebut menunjukkan pentingnya dilakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. ATA Internasional Industri.

2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah berdasarkan uraian-uraian pada latar belakang adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ATA Internasional Industri?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ATA Internasional Industri?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan perumusan masalah adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk membuktikan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ATA Internasional Industri.
- 2) Untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ATA Internasional Industri.

4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Penelitian ini memberikan manfaat secara teoritis, yaitu menjadi tambahan referensi dalam bidang ilmu manajemen sumberdaya manusia, khususnya produktivitas kerja. Selain itu, secara praktis hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. Tinjauan Teoritis

1) Produktivitas

Produktivitas merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan) dalam periode waktu tertentu (Busro, 2018; Sunyoto, 2013; Sutrisno, 2019). Produktivitas dapat berupa sikap mental dari seseorang yang ingin selalu bekerja lebih baik dari sebelumnya. Sikap mental ini akan mendorong seseorang untuk terus meningkatkan kemampuan dirinya sehingga akan berdampak pada peningkatan hasil kerjanya (Sutrisno, 2019).

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain tingkat pendidikan, keahlian bekerja, keterampilan, etika kerja, motivasi, jaminan kesehatan, area kerja, sarana dan prasarana pendukung produksi, manajemen, disiplin kerja, dan kompensasi (Mulyadi, 2015). Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu: motivasi, disiplin, keterampilan, pendidikan, pengawasan, lingkungan dan perencanaan sumber daya manusia (Ravianto, 2013).

Indikator-indikator produktivitas kerja terdiri dari kemampuan, meningkatkan hasil yang ingin dicapai, semangat kerja, perkembangan diri, mutu dan efisiensi (Sutrisno, 2019). Adapun dimensi dari produktivitas, yaitu jumlah karyawan, jumlah hasil produksi, jumlah jam kerja, dan moral kerja (Sinungan, 2013). Selain indikator dan dimensi yang disebutkan di atas, produktivitas kerja mempunyai 3 (tiga) indikator, yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu kerja (Simamora, 2015).

2) Kompensasi

Kompensasi merupakan keseluruhan pembayaran atau imbalan yang diterima karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Bentuk pembayaran yang diberikan dapat berupa benda, finansial dan non finansial (Suparyadi, 2015; Suwatno & Priansa, 2011). Kompensasi menjadi salah satu bentuk motivasi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Sinambela, 2016). Pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan atas kualitas kerja karyawan. Adanya kompensasi akan membuat karyawan merasa senang sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai (Kasmir, 2018).

Jenis-jenis kompensasi, yakni kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan insentif. Kompensasi langsung antara lain, gaji bulanan, upah harian, dan tunjangan. Kompensasi tidak langsung dapat berupa fasilitas kerja, tunjangan pensiun dan tunjangan hari raya. Pemberian kompensasi harus dilakukan tepat waktu agar kepercayaan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan semakin tinggi. Selain itu, kompensasi yang diberikan tepat waktu akan membuat karyawan lebih tenang dan memiliki konsentrasi yang lebih baik dalam bekerja (Sinambela, 2016).

Indikator-indikator kompensasi antara lain: Gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Gaji merupakan uang yang diberikan kepada karyawan setiap bulan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Upah merupakan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbal jasa berdasarkan jam kerja. Insentif merupakan imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial sebagai penghargaan atas kinerja karyawan yang melebihi standar. Tunjangan merupakan kompensasi tertentu sebagai imbalan atas kinerja karyawan. Fasilitas merupakan kompensasi dalam bentuk non finansial yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerjanya (Hasibuan, 2017).

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu atau fasilitas yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Nitisimito, 2015; Sanusi, 2020; Sunyoto, 2013). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja karyawan (Sanusi, 2020). Fasilitas yang terdapat dalam lingkungan kerja dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Enny, 2019).

Lingkungan kerja terbagi 2 (dua), yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala aspek fisik (pegawai dan peralatan kerja) yang ada di sekitar karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan suasana kerja/

hubungan kerja, baik antara sesama rekan kerja, ataupun antara karyawan dengan atasan (Sedermayanti, 2012).

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain: faktor individu, kepemimpinan, tim, sistem, dan faktor situasional. Faktor individu antara lain mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan komitmen. Faktor kepemimpinan merupakan kualitas pemimpin dalam memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan. Faktor tim mencakup antara lain kerja sama, semangat, dukungan dan kekompakan anggota tim. Faktor sistem meliputi fasilitas dan infrastruktur organisasi. Adapun, faktor situasional mencakup perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal (Enny, 2019).

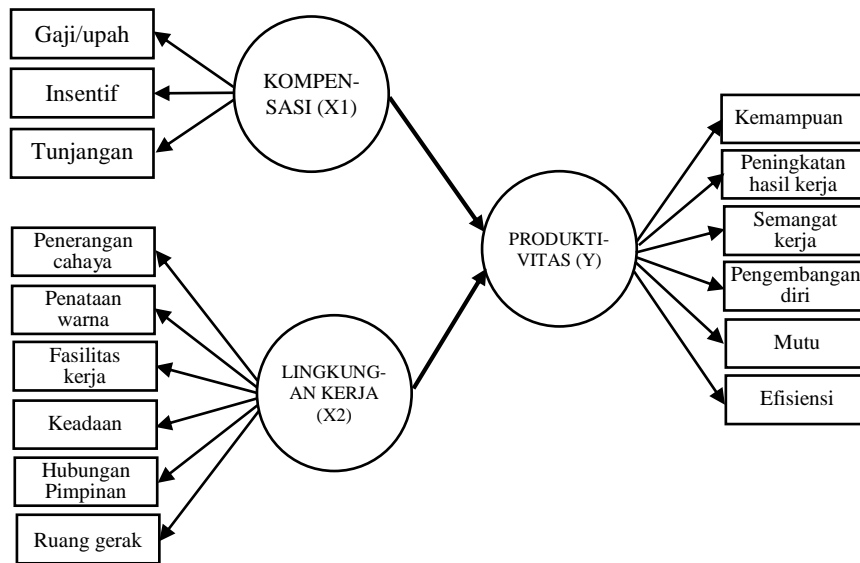
Indikator lingkungan kerja, antara lain penerangan cahaya, penataan warna, fasilitas kerja, keadaan, hubungan antara pimpinan dan karyawan, dan ruang gerak (Sedermayanti, 2012). Indikator lainnya dari lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja (Nitisimito, 2015).

2. Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dirujuk menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Dinantara & Oktaviani, 2019; Fitrianti & Prasetio, 2018; Handaru et al., 2019; Indahyati & Hendarti, 2020; Ramadhan & Sasi, 2017). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Handaru et al., 2019; Panjaitan, 2017; Sinaga, 2016; Wahyuningsih, 2018). Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Indahyati & Hendarti, 2020).

3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibuat berdasarkan teori-teori terkait produktivitas, kompensasi dan lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain kompensasi dan lingkungan kerja (Mulyadi, 2015; Ravianto, 2013). Pemberian kompensasi akan berdampak pada produktivitas karyawan. Demikian halnya dengan lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti pada Gambar.1.



Gambar 1. Bagan kerangka pemikiran penelitian pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan

4. Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini, yakni:

- 1) Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan
Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan menimbulkan perasaan senang dan meningkatkan konsentrasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Kasmir, 2018; Sinambela, 2016). Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Dinantara & Oktaviani, 2019; Fitrianti & Prasetyo, 2018; Handaru et al., 2019; Indahyati & Hendarti, 2020; Ramadhan & Sasi, 2017). Oleh karena itu, pernyataan hipotesis yg akan diuji pada penelitian ini adalah:
Ha: kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan
- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan
Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan hasil kerja, kepuasan dan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Enny, 2019; Sanusi, 2020). Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Handaru et al., 2019; Panjaitan, 2017; Sinaga, 2016; Wahyuningsih, 2018). Oleh karena itu, maka hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah:
Ha: lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan

METODE PENELITIAN

1. Variabel dan Pengukuran

Penelitian ini menganalisis 3 (tiga) variabel laten, yakni 2 (dua) variabel eksogen dan 1 (satu) variabel endogen. Variabel eksogen yang dianalisis dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2). Sementara itu, variabel endogennya adalah produktivitas (Y). Definisi operasional, indikator dan pengukuran variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Variabel, definisi operasional, indikator dan pengukuran

Jenis variabel	Variabel dan definisi operasionalnya	Indikator dan notasinya	Jenis Indikator	Pengukuran
Eksogen	1) Kompensasi (X1) Imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kerjanya.	(1) Gaji/upah (X11) (2) Insentif (X12) (3) Tunjangan (X13)	Reflektif	Skala linkert
	2) Lingkungan kerja (X2) Fasilitas dan suasana tempat kerja serta hubungan antara karyawan dengan pimpinan	(1) Penerangan cahaya (X21) (2) Penataan warna (X22) (3) Fasilitas kerja (X23) (4) Keadaan (X24) (5) Hubungan pimpinan (X25) (6) Ruang gerak (X26)	Reflektif	Skala linkert
Endogen	Produktivitas (Y) Pencapaian hasil kerja karyawan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan	(1) Kemampuan (Y1) (2) Meningkatkan hasil (Y2) (3) Semangat kerja (Y3) (4) Pengembangan diri (Y4) (5) Mutu (Y5) (6) Efisiensi (Y6)	Reflektif	Skala linkert

2. Populasi, Sampel dan Sampling penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. ATA Internasional Industri. Jumlah populasi sebanyak 116 karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 90 karyawan. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan nilai e (*error* yang ditoleransi) sebesar 5%. Melihat jumlah populasi yang cenderung homogen, maka teknik pengambilan sampel (*sampling*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yakni *accidental sampling*.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Data sekunder yang digunakan adalah data target dan realisasi hasil produksi perusahaan. Data primer yang digunakan adalah data pra survey dan data survey penelitian. Teknik pengumpulan data primer menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Structural Equation Modeling – Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan *software SmartPLS 3.3.3*. Tahapan-tahapan analisis data dengan menggunakan SEM-PLS (Hair et al., 2006; Imam & Latan, 2014; Solimun, 2015).

- 1) Merancang model struktural
Perancangan model struktural pada penelitian ini didasarkan pada perumusan masalah dan juga hipotesis penelitian.
- 2) Merancang model pengukuran
Perancangan model pengukuran dilakukan untuk membuat model yang merupakan representasi hubungan antara indikator dengan variabel latennya serta penentuan sifat indikator (reflektif/normatif)

- 3) Mengkonstruksi diagram jalur
Diagram jalur dibuat dengan memadukan model struktural (*inner model*) dan model pengukuran (*outer model*).
- 4) Mengkonversi diagram jalur ke sistem persamaan
Diagram jalur yang sudah dibuat selanjutnya dikonversi ke bentuk persamaan yang merepresentasikan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya.
- 5) Melakukan estimasi
Estimasi dengan SEM-PLS dapat dilakukan dengan cara iterasi, yaitu: (1) *weight estimate*; (2) *path estimate* dan (3) *means estimate*.
- 6) Evaluasi *goodness of fit*
Pengujian *goodness of fit* dilakukan terhadap model pengukuran dan model struktural.
 - (1) Pengujian model pengukuran
Pengujian terhadap model pengukuran dengan indikator yang bersifat reflektif dilakukan dengan cara:
 - a) Uji validitas konvergen
Uji validitas konvergen dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Pengujian menggunakan nilai *loading factor* dengan kriteria: (a) indikator yang memiliki nilai *loading factor* $\pm 0,3$ dapat dipertimbangkan memenuhi level minimal; (b) *loading factor* $\pm 0,4$ dianggap lebih baik; (c) *loading factor* $> 0,5$ dianggap signifikan secara praktis.
 - b) Uji validitas diskriminan
Uji validitas diskriminan salah satunya dilakukan dengan melihat nilai *cross loading* setiap indikator terhadap variabel latennya. Apabila nilai *cross loading* indikator terhadap variabel latennya lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* indikator tersebut terhadap variabel laten lainnya, maka indikator tersebut dikatakan valid atau mampu merefleksikan variabel latennya dengan baik.
 - c) Uji reliabilitas
Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur variabel latennya. Uji reliabilitas pada analisis SEM-PLS dilihat melalui nilai *cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*. Namun demikian, penggunaan *composite reliability* lebih disarankan karena nilai *cronbach's alpha* biasanya memberikan hasil yang *under estimate*. Suatu variabel laten dikatakan memenuhi persyaratan reliabilitas apabila nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih besar dari 0,7. Namun demikian, untuk penelitian yang bersifat eksploratif nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* 0,6 – 0,7 masih dapat diterima.
 - (2) Pengujian model struktural
Evaluasi *goodness of fit* dari model struktural salah satunya dapat dilakukan melalui evaluasi nilai R-square variabel laten endogen. Kriteria kecocokan model berdasarkan R-square (R^2) adalah: (1) nilai R^2 sebesar 0,19 model dikategorikan lemah; (2) nilai R^2 sebesar 0,33 model dikategorikan *moderate*; (3) nilai R^2

sebesar 0,67 model dikategorikan substansial dan (4) nilai $R^2 > 0,7$ model dikategorikan kuat.

7) Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis (uji t) pada analisis SEM-PLS dilakukan dengan menggunakan metode *resampling bootstrap*. Ketentuan penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut:

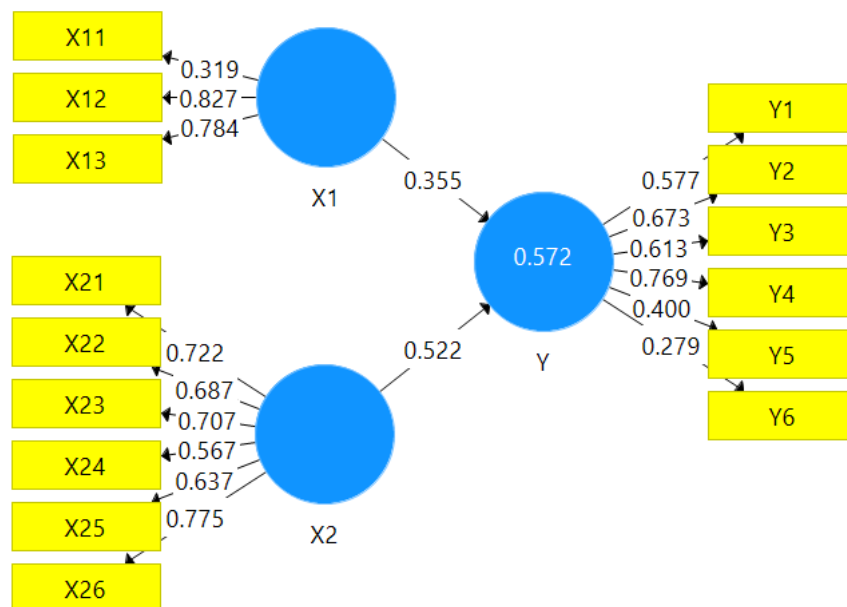
- (1) Apabila nilai t-statistik (t hitung) > t-tabel atau $p\text{-value} < \alpha$, maka H_0 ditolak, H_a diterima.
- (2) Apabila nilai t-statistik (t hitung) < t-tabel atau $p\text{-value} < \alpha$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

1) Pengujian model pengukuran (*outer model*)

Tujuan pengujian model pengukuran untuk mengetahui keabsahan (validitas) dan konsistensi (reliabilitas) dari indikator-indikator variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan produktivitas (Y) dalam menjelaskan/merefleksikan variabel latennya. Pengujian *outer model* dilakukan dengan uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, serta uji reliabilitas. Hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS 3.3.3* dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 2. Path model hasil analisis pengujian model pengukuran (Output analisis SmartPLS, 2021)

(1) Uji validitas konvergen

Hasil uji validitas konvergen dari variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan produktivitas (Y) dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai *outer loading* dari indikator-indikator variabel kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas

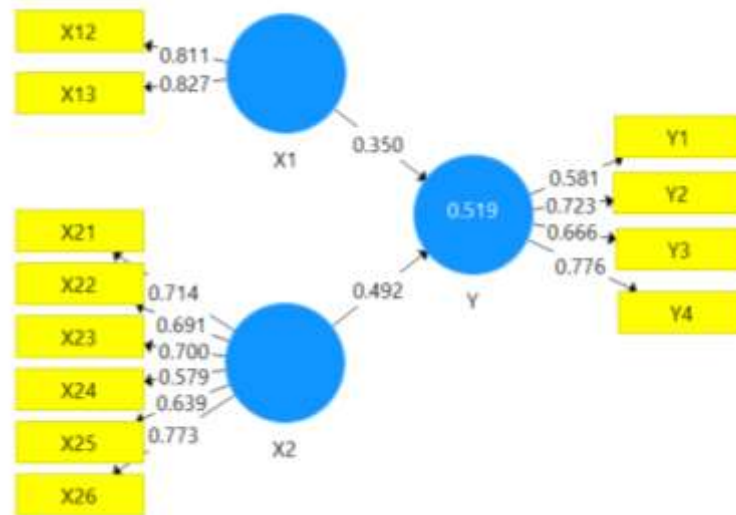
Variabel	Indikator \leftarrow Variabel	Nilai <i>outer loading</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	Gaji/upah (X11) \leftarrow X1	0,319	Tidak valid
	Insentif (X12) \leftarrow X1	0,827	Valid
	Tunjangan (X13) \leftarrow X1	0,784	Valid
Lingkungan kerja (X2)	Penerangan cahaya (X21) \leftarrow X2	0,722	Valid
	Penataan warna (X22) \leftarrow X2	0,687	Valid
	Fasilitas kerja (X23) \leftarrow X2	0,707	Valid
	Keadaan (X24) \leftarrow X2	0,567	Valid
	Hubungan pimpinn (X25) \leftarrow X2	0,637	Valid
	Ruang gerak (X26) \leftarrow X2	0,775	Valid
Produktivitas	Kemampuan (Y1) \leftarrow Y	0,577	Valid
	Meningkatkan hasil (Y2) \leftarrow Y	0,673	Valid
	Semangat kerja (Y3) \leftarrow Y	0,613	Valid
	Pengembangan diri (Y4) \leftarrow Y	0,769	Valid
	Mutu (Y5) \leftarrow Y	0,400	Tidak valid
	Efisiensi (Y6) \leftarrow Y	0,279	Tidak valid

Sumber: *Output* analisis SmartPLS, 2021

Kriteria yang digunakan untuk menentukan valid tidaknya indikator merujuk pada (Hair et al., 2006) yang menyatakan bahwa indikator yang memiliki nilai *outer loading* $> 0,5$ memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel latennya. Indikator yang memiliki nilai *outer loading* di bawah $0,5$ adalah indikator dari kompensasi, yaitu gaji/upah (X11), indikator dari produktivitas yaitu mutu (Y5) dan efisiensi (Y6). Ketiga indikator ini dikatakan tidak valid sehingga dikeluarkan dari model penelitian. Sementara itu, indikator-indikator lainnya yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *outer loading* $> 0,5$ sehingga dapat dikatakan valid atau mampu menjelaskan variabel latennya dengan baik.

Setelah 3 (tiga) indikator yang tidak valid dikeluarkan dari model pengukuran. Selanjutnya model pengukuran diuji kembali untuk memastikan indikator-indikator yang tersisa sudah benar-benar valid. Nilai *outer loading* indikator-indikator model pengukuran setelah X11, Y5 dan Y6 dikeluarkan dapat dilihat pada Gambar 3.

Nilai *outer loading* dari semua indikator yang ada pada Gambar 3 sudah lebih dari $0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan indikator dari masing-masing variabel yang diteliti memiliki hubungan yang signifikan dengan variabelnya dan mampu menjelaskan masing-masing variabelnya dengan benar.



Gambar 2. Path model hasil pengujian model pengukuran setelah indikator yang tidak valid dikeluarkan (Output analisis SmartPLS, 2021)

(2) Uji validitas diskriminan

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui seberapa baik indikator-indikator dari variabel kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas mampu menjelaskan variabelnya masing-masing dibandingkan variabel yang lain. Hasil pengujian validitas diskriminan berdasarkan nilai *cross loading* dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai *cross loading* indikator dengan masing-masing variabelnya

Nilai <i>Cross-loading</i>			
Variabel Indikator	X1	X2	Y
X12	0,811	0,479	0,458
X13	0,287	0,260	0,477
X21	0,313	0,714	0,404
X22	0,293	0,691	0,463
X23	0,272	0,700	0,496
X24	0,352	0,579	0,424
X25	0,314	0,639	0,400
X26	0,308	0,773	0,464
Y1	0,335	0,466	0,581
Y2	0,379	0,440	0,723
Y3	0,446	0,391	0,666
Y4	0,412	0,488	0,776

Sumber: Data *Output SmartPLS* (data diolah), 2021

Nilai *cross-loading* dari indikator X12 dan X13 terhadap variabel kompensasi (X1) lebih besar dari pada nilai *cross-loading* X12 dan X13 terhadap variabel lingkungan kerja (X2) dan produktivitas (Y). Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dari variabel X1 lebih baik dalam menjelaskan variabelnya (X1) dibandingkan variabel

lainnya (X2 dan Y). Demikian halnya indikator variabel X2 dan Y, memiliki nilai *cross-loading* lebih besar terhadap variabelnya masing-masing dibandingkan variabel yang lain. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel yang diteliti memenuhi persyaratan uji validitas diskriminan.

(3) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi atau ketepatan indikator-indikator variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan produktivitas (Y) dalam merefleksikan variabelnya.

Tabel 4. Nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* dari variabel kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Nilai <i>Composite Reliability</i>
Kompensasi (X1)	0,509	0,803
Lingkungan kerja (X2)	0,771	0,841
Produktivitas (Y)	0,627	0,783

Sumber: *output SmartPLS* (data diolah), 2021

Nilai *cronbach alpha* dari variabel kompensasi < 0,6, namun nilai *composite reliability*-nya > 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa indikator-indikator variabel kompensasi (X1) sudah tepat dan reliabel dalam menjelaskan variabelnya. Sementara itu, nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* dari variabel lingkungan kerja (X2) dan produktivitas (Y) > 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator variabel X2 dan Y tepat dan reliabel dalam menjelaskan variabelnya masing-masing.

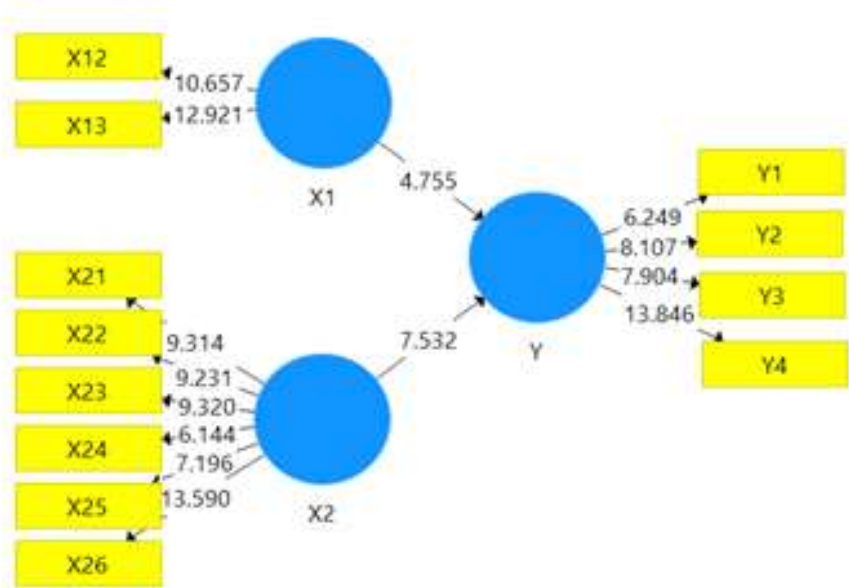
2) Pengujian model struktural (*inner model*)

Pengujian model struktural dilakukan untuk menguji kecocokan model penelitian yang terdiri dari 2 (dua) variabel eksogen, yakni kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta 1 (satu) variabel endogen, yakni produktivitas (Y). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *R-square*. Hasil analisis data menunjukkan nilai *R-square* sebesar 0,519. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian yang dibuat termasuk dalam kategori ‘baik’.

3) Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan prosedur *resampling bootstrapping*. Ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis menggunakan perbandingan nilai t hitung (*t statistic*) dengan nilai t tabel dan juga perbandingan antara nilai α dengan *p-value* (*sig*). Nilai t tabel yang digunakan adalah 1,663 (*one tailed test*, $df = 87$, $\alpha = 0,05$). Hasil *bootstrapping* dapat dilihat pada Gambar 3 Tabel 5.

Path model hasil *bootstrapping* pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap peroduktivitas kerja karyawan di PT. ATA Internasional Industri dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Path model hasil bootstrapping (output analisis SmartPLS, 2021)

Nilai *path coefficient*, *t* hitung (*t-statistic*) dan *p-value* disajikan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap lingkungan kerja disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Nilai Path coefficient, t-statistic dan P-value

Pengaruh X → Y	Path coefficient	t-statistic	P-value
X1 → Y	0,350	4,755	0,000
X2 → Y	0,492	7,532	0,000

Sumber: *Output smartPLS* (data diolah), 2021

Pengujian hipotesis merujuk pada Gambar 2 dan Tabel 4 dapat dijabarkan sebagai berikut:

- (1) Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan
Nilai *t*-hitung pengaruh kompensasi (X1) terhadap produktivitas (Y) sebesar 4,755 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Nilai *t*-hitung > dari *t*-tabel (4,755 > 1,663) dan nilai *p-value* < α (0,000 < 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yakni kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. ATA Internasional Industri.
- (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan
Nilai *t*-hitung pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas (Y) sebesar 7,532 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Nilai *t*-hitung > dari *t*-tabel (7,532 > 1,663) dan nilai *p-value* < α (0,000 < 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yakni lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. ATA Internasional Industri.

2. Pembahasan

- 1) pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. ATA Internasional Industri. Hal

ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati akan memberikan kepuasan dan memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Semangat dan perasaan senang ketika bekerja akan membuat karyawan menjalankan semua tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan lebih fokus dan baik. Hal ini seperti yang disampaikan oleh (Sinambela, 2016), bahwa kompensasi akan memberikan perasaan senang pada karyawan sehingga memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Ketika komponen-komponen dari kompensasi seperti insentif dan tunjangan diberikan dengan baik dan sesuai ketentuan maka akan meningkatkan semangat dan hasil kerja karyawan. Selain itu, adanya insentif dan tunjangan juga akan mendorong karyawan meningkatkan kemampuannya serta mendorong karyawan untuk terus mengembangkan dirinya. Kondisi karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan pekerjaannya akan membuat produktivitas perusahaan meningkat.

Perusahaan akan tetap maju dan berkembang ketika karyawan memiliki produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu, kompensasi sebagai salah satu faktor yang mampu mendorong produktivitas kerja karyawan harus terus ditingkatkan. Insentif dan tunjangan harus diberikan sesuai ketentuan, tepat waktu dan terus dievaluasi untuk ditingkatkan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan produktivitas karyawan semakin meningkat.

Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dinantara & Oktaviani, 2019; Fitrianti & Prasetyo, 2018; Handaru et al., 2019; Ramadhan & Sasi, 2017).

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik suasana lingkungan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan di PT. ATA Internasional Industri. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kepuasan bagi karyawan. Rasa puas dalam diri karyawan akan mendorong karyawan untuk semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Dengan demikian, hasil kerja karyawan atau produktivitas karyawan akan meningkat. Kondisi ini sejalan dengan konsep yang disampaikan oleh (Sanusi, 2020), bahwa lingkungan kerja berdampak terhadap produktivitas karyawan.

Kondisi lingkungan kerja di perusahaan di PT. ATA Internasional Industri dapat dilihat dari penerangan cahaya, penataan warna, fasilitas kerja, keadaan, hubungan pimpinan dan ruang gerak. Keseluruhan komponen mampu merefleksikan kondisi lingkungan kerja di Perusahaan tersebut. Penerangan cahaya yang baik dipadukan dengan warna cerah akan menciptakan suasana lingkungan yang nyaman sehingga konsentrasi karyawan dalam bekerja semakin meningkat. Demikian halnya dengan fasilitas kerja yang memadai dan kondisi fasilitas kerja yang baik membuat karyawan lebih lancar dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Ruang gerak yang cukup akan membuat karyawan lebih nyaman dan fokus dalam bekerja. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan juga sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Keadaan lingkungan kerja yang baik dan nyaman meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan meningkatkan hasil kerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang kondusif, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik akan meningkatkan

kemampuan kerja karyawan dan mendorong karyawan untuk terus mengembangkan diri. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus menciptakan dan menjaga suasana lingkungan kerja agar tetap nyaman dan baik sehingga produktivitas karyawan semakin meningkat.

Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Handaru et al., 2019; Panjaitan, 2017; Ramadhan & Sasi, 2017; Sinaga, 2016).

SIMPULAN DAN KETERBATASAN

1. Simpulan dan Saran

1) Simpulan

Merujuk pada hasil dan pembahasan yang telah dilakukan maka simpulan dari penelitian ini adalah:

- (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. ATA Internasional Industri. Insentif dan tunjangan yang diberikan dengan baik dan sesuai ketentuan akan meningkatkan persepsi yang baik terhadap kompensasi yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas karyawan.
- (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. ATA Internasional Industri. Ruang kerja dengan pencahayaan dan warna yang baik serta fasilitas kerja yang selalu tersedia, ruang gerak yang cukup dan juga suasana yang harmonis antara karyawan dan pimpinan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2) Saran

Merujuk pada hasil penelitian yang dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang perlu disampaikan, yaitu:

- (1) Insentif harus diberikan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.
- (2) Pimpinan perusahaan perlu terus menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan dalam memberikan arahan tentang pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- (3) Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan perlu ditingkatkan dengan cara memberikan tambahan pelatihan ataupun distimulai dengan insentif yang sesuai
- (4) Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menambahkan faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja serta menggunakan metode analisis data yang berbeda.

2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain: (1) kejujuran responden dalam memberikan jawaban kuesioner di luar kontrol peneliti; (2) jumlah variabel independen yang dianalisis hanya 2(dua) variabel; dan (3) ruang lingkup penelitian terlalu sempit sehingga menyulitkan untuk melakukan generalisasi.

Daftar Pustaka

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Dinantara, M. D., & Oktaviani, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkas Citrabuana. *Jurnal JENIUS*, 3(1), 99–107.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fitrianti, D. N., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pindad Persero Bandung. *JMM Online*, 2(3), 204–216.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). Prentice-Hall.
- Handaru, A. W., Miftachuljana, & Susita, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 10(2), 386–404.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Imam, G., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (Edisi 2). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indahyati, N. H., & Hendarti, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Murni Srijaya Sragen. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 18(3), 276–282.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)* (3rd ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media - Anggota IKAPI.
- Nitisimito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Ramadhan, F., & Sasi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Enseval Putera Megatranding. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6, 1–15.
- Ravianto, J. (2013). *Produktivitas Dan Manajemen*. SIUP.
- Sanusi, E. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM. Cetakan Pertama* (Afrifta, Ed.). Media Pustaka.
- Sedermayanti. (2012). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik): Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance (Bagian 2)*. Mandar Maju.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Sinaga, S. (2016). Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *JOM FISIP*, 3(2), 1–13.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2013). *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (9th ed.). Bumi Aksara.

- Solimun. (2015). *Model Pengukuran dan Overview Analisis PLS. Workshop Metode Kuantitatif SEM-PLS*.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. CV. Andi.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Berat.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. CV. Alfabeta.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta Edisi*, 57, 1–10.