

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

¹⁾ Muhamad Rizki Reynaldi dan ²⁾ Wartoyo Hadi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
Mrizkireynaldi01@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis kontribusi kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan, baik secara simultan maupun individual. Objek dalam penelitian ini yaitu Perusahaan PT Sepatu Mas Idaman. Populasi dari penelitian ini berjumlah 280 karyawan. Produktivitas karyawan sebagai penentu kesuksesan organisasi menjadi dasar penelitian ini yang menggunakan metode kuantitatif korelasional pada 30 sampel responden dari PT Sepatu Mas Idaman. Data yang terkumpul melalui survei kemudian diolah dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menegaskan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara kolektif memberikan pengaruh signifikan. Karyawan merasa bahwa tunjangan yang mereka terima tidak memadai dan tidak sesuai dengan kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mereka. Fenomena ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan yang cukup tinggi terkait tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Jadi, secara terpisah, setiap variabel juga terbukti memiliki efek positif dan signifikan. Kesimpulan studi ini menggarisbawahi perlunya kompensasi yang kompetitif, implementasi disiplin yang konsisten, dan pengembangan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong produktivitas. Manajemen direkomendasikan untuk mengintegrasikan pendekatan ini demi mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Seiring kemajuan digitalisasi, perusahaan kini dihadapkan pada tantangan untuk mampu bersaing di pasar, baik domestik maupun internasional. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerjanya agar dapat unggul dalam persaingan global. Persaingan ini semakin intensif seiring dengan perkembangan teknologi yang pesat, yang tentunya berdampak pada kualitas kinerja karyawan (Sarumaha, 2022). Berkurangnya tingkat produktivitas dapat disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia yang rendah. Semua bisnis, baik swasta maupun BUMN, harus berusaha meningkatkan produktivitas karyawan mereka. Peningkatan produktivitas adalah cara untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada digunakan secara efektif dan efisien. Ini menghindari pemborosan biaya dan memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya dengan cara terbaik dan mengurangi kerugian. Ini menunjukkan bahwa karyawan, yang merupakan aset penting bagi bisnis, harus dijaga, dipertahankan, dan dikembangkan. Ini karena kemajuan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas karyawannya (Ruuuw dkk., 2015).

PT Sepatu Mas Idaman (SEMASI) adalah produsen sepatu yang berfokus pada produksi sepatu berkualitas tinggi, terutama untuk pasar ekspor, dan melayani berbagai merek internasional. Semasi adalah bagian dari Gunung Sewu Group, grup investasi terkenal di Indonesia. Di tengah persaingan yang semakin ketat, setiap bisnis harus memastikan bahwa kinerja karyawannya semaksimal mungkin untuk mempertahankan daya saing dan mencapai tujuan. Dalam beberapa tahun terakhir, PT Sepatu Mas Idaman yang bergerak dalam industri produksi sepatu, juga menghadapi masalah dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawannya. Beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja antara lain: pekerjaan yang menarik, kompensasi yang memadai, jaminan keamanan dan perlindungan di tempat kerja, etos kerja, lingkungan atau fasilitas kerja yang mendukung, peluang promosi dan pengembangan diri yang sejalan dengan kemajuan perusahaan, rasa keterlibatan dalam kegiatan organisasi, perhatian terhadap masalah pribadi karyawan, loyalitas pimpinan terhadap karyawan, serta kedisiplinan kerja yang diterapkan secara ketat (Afandi, 2018). Produktivitas PT. Sepatu Mas Idaman tahun 2024, dapat disimpulkan bahwa secara umum perusahaan belum berhasil mencapai target yang ditetapkan secara konsisten. Hanya dua bulan yang melampaui target, yakni Januari (109%) dan April (102%), sementara sepuluh bulan lainnya menunjukkan pencapaian di bawah target. Penurunan paling signifikan terjadi pada paruh kedua tahun, terutama bulan Desember yang hanya mencapai 76%.

Tren ini menunjukkan adanya penurunan produktivitas yang perlu dianalisis lebih lanjut untuk perbaikan di masa mendatang. Sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh Peby Philip Butar Butar yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Area Cileungsi" yang menunjukkan hasil penelitian bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan PT. Sepatu Mas Idaman, peneliti telah melakukan survei awal dengan membagikan kuesioner kepada 30 karyawan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di PT. Sepatu Mas Idaman. Kompensasi yang adil dan bersaing diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan penuh semangat. Karyawan yang merasa dihargai melalui sistem pengupahan yang sesuai dengan kontribusi mereka biasanya akan memiliki dorongan kuat untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Kompensasi mencakup segala bentuk pendapatan yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Afandi, 2018:191). Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap untuk menghormati, menghargai,

dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dan bersedia untuk melakukannya tanpa menghindari hukuman jika melanggarnya. Disiplin kerja, menurut Sutrisno (2019:97), didefinisikan sebagai upaya karyawan untuk mengubah perilaku atau kebiasaan mereka dengan meningkatkan kesadaran dan keinginan mereka untuk mematuhi aturan dan norma sosial yang berlaku di Perusahaan tempat kerja pekerja juga merupakan komponen yang mempengaruhi produktivitas mereka. Sebagai individu, karyawan tidak dapat dipisahkan dari lingkungan tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2017:9), mencakup semua peralatan dan bahan yang digunakan, kondisi tempat kerja, metode kerja yang digunakan, dan pengaturan pekerjaan yang sesuai untuk individu dan kelompok. Adapun penelitian terdahulu yang telah didapatkan hipotesisnya yaitu Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN ULP Medan Baru, yang dijelaskan oleh Cindy Claudia, Nur Aisyah, 2025, dalam hasil pengujinya, menunjukkan Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN ULP Medan Baru. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN ULP Medan Baru. Maka didapatkan hasil bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang berjudul, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asri Tani, yang dijelaskan oleh Muhamad Akbar, M. Azis Firdaus, Anuraga Kusumah, 2023, dalam hasil pengujinya, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asri Tani. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT. Pertamina Retail, yang dijelaskan oleh Bayu Setiawan, 2021, dalam hasil pengujinya, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT. Pertamina Retail. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul, Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja, terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Sarana Bangun Pusaka, yang dijelaskan oleh Reza Kresna Perdana, Dwi Eko Waluyo, 2024, dalam hasil pengujinya, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Sarana Bangun Pustaka. Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan. Terdapat banyak penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Reza et.al.,2024) (Lulut et.al.,2022) (Diana et.al.,2024) (Nuridin et.al.,2022) dan (Bayu et.al.,2021) menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian Reza et al. (2024) yang meneliti produktivitas karyawan yang mendapatkan pengaruh signifikan secara parsial dari kompensasi Nilai produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan, tetapi hanya sebagian kecil dari produktivitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lulut et. al (2022) yang meneliti menggunakan analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa hasil Uji t variabel Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan secara terhadap Produktivitas Kerja (Y), dan variabel Disiplin Kerja (X2) parsial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y). Sedangkan hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Diana. et. al (2024) menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sekar Katokichi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara maupun kompensasi disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan menurut penelitian Nuridin et al, (2022). Dan penelitian terakhir Bayu et al. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Seksi Operator SPBU PT. Pertamina Retail Kota Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Hal yang menjadi pembeda dari penelitian saat ini dan terdahulu adalah mengadu pada kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang penelitian terdahulu melakukan gaya analisis secara parsial dan simultan. Dan hasil yang didapatkan cenderung dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sedangkan penelitian terkini berfokus pada kompensasi yang dimana banyak ketidakpuasan karyawan karena upah yang diberikan tidak sebanding dengan tekanan dan sebagainya yang diberikan ketika mereka sedang melakukan pekerjaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Menurut Busro (2018:344), produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan ini, menurut peneliti, dapat diartikan sebagai kemampuan fisik atau yang sering disebut juga sebagai keterampilan. Menurut Edy Sutrisno (2017:98), produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang terus-menerus berusaha untuk memperbaiki apa yang telah ada. Ini mencakup keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik hari ini dibandingkan dengan kemarin, dan hari esok akan lebih baik daripada hari ini.

Menurut Afandi (2018:91), Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan matematis antara jumlah hasil yang diperoleh dengan jumlah setiap sumber daya yang digunakan selama proses produksi. Menurut Afandi (2018:93) terdapat 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, yaitu: (1) Pekerjaan yang menarik (2) Upah yang baik (3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan (4) Etos kerja (5) Lingkungan atau sarana kerja yang baik (6) Promosi dan perkembangan diri yang sejalan dengan kemajuan Perusahaan (7) Merasa terlibat dalam kegiatan organisasi (8) Pengertian dan simpati terhadap masalah pribadi (9) Kesetiaan pimpinan terhadap karyawan (10) Disiplin kerja yang ketat.

Dalam perusahaan, faktor kelompok yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu: (1) Faktor yang berkaitan dengan kualitas dan kemampuan fisik karyawan, yang meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, etos kerja, mental, dan kemampuan fisik karyawan. (2) Faktor sarana pendukung, yang meliputi: 1) Lingkungan kerja, termasuk fasilitas produksi, peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja. 2) Kesejahteraan karyawan, yang meliputi manajemen dan hubungan industri. Faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu: a. Kuantitas kerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. b. Kualitas kerja adalah standar hasil yang berkaitan dengan mutu produk yang dihasilkan oleh karyawan, yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis sesuai standar perusahaan perusahaan. indikator produktivitas kerja meliputi (1) Kuantitas Kerja yaitu total pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam jangka waktu Tertentu (2) Kualitas Kerja yaitu derajat ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan (3) Ketepatan waktu kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan atau lebih cepat dari tenggat waktu yang ditetapkan.

Kompensasi

Menurut Afandi (2018:191) kompensasi dapat didefinisikan sebagai segala bentuk pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan, baik dalam bentuk uang maupun barang. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, efektivitas pengadaan tenaga kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan dampak pada serikat buruh dan kebijakan pemerintah, kompensasi digunakan. Kompensasi terdiri dari dua jenis: kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung termasuk gaji, tunjangan transportasi, tunjangan hari raya, lembur, dan tunjangan lainnya. Kompensasi tidak langsung termasuk promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, dan mutasi. Salah satu faktor yang baik langsung maupun tidak langsung yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi, juga disebut sebagai penghargaan, dapat mencakup semua jenis penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Karyawan ingin sistem penggajian dan kebijakan promosi yang jelas dan sesuai harapan. Kepuasan karyawan akan tercapai jika kompensasi dianggap adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan, dan standar pembayaran masyarakat.

Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi mencakup segala jenis pendapatan, baik dalam bentuk barang atau uang, yang diberikan kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai kompensasi atas layanan yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Sutrisno (2015:187), kompensasi dapat mencakup setiap jenis penghargaan, baik uang maupun non-uang, yang diberikan kepada karyawan secara wajar dan adil sebagai imbalan atas kerja mereka untuk mencapai tujuan Perusahaan. Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa teori yang akan digunakan sebagai variabel operasional dalam penelitian ini adalah penelitian teori kompensasi Afandi. Teori ini menyatakan bahwa pendapatan yang diterima oleh karyawan dapat berupa uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Menurut Afandi (2019:194), indikator-indikator kompensasi meliputi: (a) Upah dan gaji yang

biasanya berkaitan dengan tarif pembayaran per jam dan sering diterapkan pada pekerja produksi dan pemeliharaan. Sementara itu, gaji umumnya berlaku untuk tarif pembayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. (b) Insentif yang biasanya tambahan kompensasi yang diberikan di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. (c) Tunjangan yaitu asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lain yang berhubungan dengan status kepegawaian. (d) Fasilitas yang meliputi keuntungan seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diterima oleh karyawan. Fasilitas ini bisa menjadi bagian signifikan dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang mendapatkan bayaran tinggi.

Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:12), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku serta untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2019:97), disiplin kerja adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengubah perilaku atau kebiasaan karyawan dengan cara meningkatkan kesediaan dan kesadaran mereka dalam mematuhi semua peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Afandi (2018:21), dimensi dan indikator disiplin kerja yang dapat diterapkan oleh semua anggota atau pegawai dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut: Dimensi ketataan waktu, dengan indikator: (a) Masuk kerja tepat waktu. Karyawan selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan tanpa keterlambatan. Hal ini mencerminkan komitmen dan disiplin pribadi yang tinggi terhadap aturan waktu yang berlaku di perusahaan. (b) Penggunaan waktu secara efektif. Pada kemampuan karyawan untuk menggunakan jam kerja dengan baik untuk menyelesaikan tugas tanpa membuang waktu. Contohnya termasuk tidak menghabiskan waktu terlalu lama untuk istirahat, tidak menunda-nunda pekerjaan, dan menghindari percakapan yang tidak relevan dengan pekerjaan. (c) Tidak pernah mangkir/tidak bekerja. Karyawan tidak pernah bolos atau tidak hadir tanpa alasan yang sah.

Karyawan dianggap disiplin jika selalu hadir sesuai jadwal dan dapat diandalkan setiap hari kerja. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator: (a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan. Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku, tidak melanggar kebijakan, dan menjaga integritas dalam pekerjaan. Ini termasuk hal-hal kecil seperti tidak membuka data rahasia tanpa izin dan tidak menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi. (b) Mencapai target pekerjaan. Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam waktu yang telah ditentukan. Target ini bisa berupa jumlah output, kualitas kerja, atau bahkan KPI (Key Performance Indicators) yang berlaku di perusahaan. (c) Membuat laporan kerja harian. Kebiasaan atau tanggung jawab karyawan untuk mencatat hasil kerja harian secara teratur, sebagai bentuk pertanggungjawaban dan transparansi terhadap aktivitas kerja yang dilakukan.

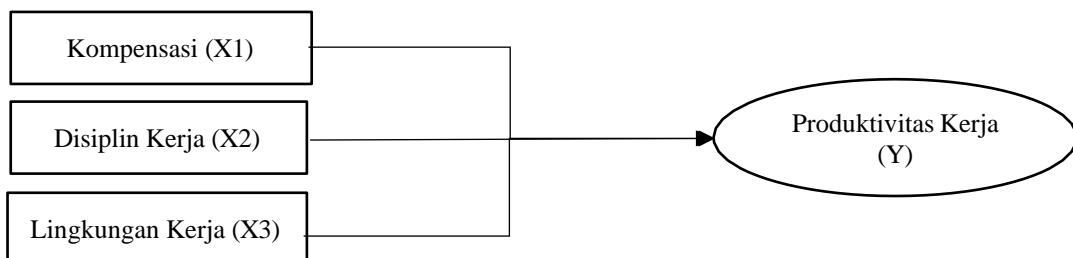
Lingkungan Kerja

Menurut kamus filsafat dalam Dimas Ari Damantyo (2021), lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi fisik di sekitar area kerja yang bisa memberikan dampak, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik merujuk pada aspek-aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:9), lingkungan kerja mencakup semua peralatan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja yang diterapkan, serta pengaturan pekerjaan yang berlaku, baik untuk individu maupun kelompok. Menurut Sutrisno (2016:118), lingkungan kerja mencakup semua sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka.

Menurut Sedarmayanti (2017:45), dimensi dan 4 bagian lingkungan kerja terdiri dari hal-hal berikut: (a) Lingkungan Kerja 4 bagian: 1) Pencahayaan, yang memadai sangat penting dalam lingkungan kerja, karena dapat membantu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. 2) Sirkulasi Ruang Kerja, oksigen adalah gas vital bagi makhluk hidup untuk mendukung kehidupan. Udara yang tercemar dan kekurangan oksigen dapat berbahaya bagi tubuh. 3) Tata Letak Ruang, penataan ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas. 4) Dekorasi, yang melibatkan penggunaan warna yang tepat berperan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung. Hal ini mencakup pengaturan tata letak, pemilihan warna, dan perlengkapan kerja yang sesuai. 5) Kebisingan, untuk menjaga konsentrasi dalam bekerja, kebisingan harus dihindari, sehingga pelaksanaan pekerjaan

dapat dilakukan dengan lebih efisien dan meningkatkan produktivitas. (b) Lingkungan Kerja Nonfisik 1) Hubungan dengan Pimpinan, hubungan antara atasan dan bawahan perlu dijaga dengan baik dan saling menghormati. Dengan saling menghargai, akan tercipta rasa hormat di antara keduanya. 2) Hubungan Sesama Rekan Kerja, hubungan antar rekan kerja harus terjalin secara harmonis tanpa adanya intrik. Salah satu 5ebagi yang dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap berada dalam suatu organisasi adalah terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan di antara 5ebagi rekan kerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H1: Pengungkapan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H2: Pengungkapan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H3: Pengungkapan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H4: Pengungkapan Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data ditentukan berdasarkan sumbernya, dengan jenis data yang dikumpulkan meliputi data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2018:213), ada dua jenis pengumpulan data berdasarkan sumbernya, yaitu: (a) Data primer yang merujuk pada data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau melalui interaksi langsung dengan objek penelitian. Dalam penelitian ini, pengumpulan data primer dilakukan melalui survei langsung di PT. Sepatu Mas Idaman sebagai objek penelitian. Tujuan dari pengumpulan data primer ini adalah untuk mendapatkan data yang tepat dan terbaru. Berikut data yang diperoleh dari penelitian ini menggunakan kuesioner. (b) Data sekunder yang merujuk pada sumber informasi di mana peneliti tidak secara langsung mengumpulkan data, melainkan melalui perantara seperti orang lain atau dokumen tertentu. Teknik pengambilan data Sugiyono (2018:213), 5ebagi pengumpulan data adalah 5ebagia yang sangat penting dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk memperoleh data. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang diterapkan adalah sebagai berikut: (a) Menurut Sugiyono (2018:219), kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui link google form kepada responden PT. Sepatu Mas Idaman, Tbk

Jenis penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif. Peneliti mengadopsi pendekatan kuantitatif, yang Menurut kamus filsafat dalam Dimas Ari Damantyo (2021) merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan membuktikan pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen terhadap produktivitas kerja karyawan yang berfungsi sebagai variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130), populasi merupakan sebuah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Sepatu Mas Idaman sebanyak 280 karyawan.

Sampel

Sampel adalah 6ebagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi. Apabila populasi besar, serta peneliti tidak bisa menekuni seluruh yang terdapat pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga serta waktu, hingga peneliti bisa memakai ilustrasi yang diambil dari populasi itu. Metode pengambilan ilustrasi dalam riset ini merupakan pendekatan non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Non-probability sampling merupakan metode pengambilan ilustrasi buat tiap anggota ataupun populasi yang digunakan selaku ilustrasi sebab tidak terdapat kesempatan ataupun mungkin buat tidak terpilih (Sugiyono, 2021:131). Purposive sampling ialah metode pengambilan informasi dengan memastikan ilustrasi yang telah dipertimbangkan (Sugiyono, 2017: 85). Berdasarkan pernyataan diatas, maka dalam menentukan jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan Sampling Jenuh, dikarenakan jumlah karyawan PT. Sepatu Mas Idaman bejumlah 30 orang.

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, dalam (Sugiyono, 2015: 87):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

Populasi (N) = 280

Margin of error (e) = 10% (0.1)

Tingkat kepercayaan (Z) = 95% → Z-score = 1.96

Confidence level = 95% (umumnya, z = 1.95) – tidak disebutkan,jadi memakai standar Melalui rumus di atas, maka jumlah sampel yang akan diambil adalah:

Sehingga jika berdasarkan rumus tersebut maka n yang didapatkan adalah 71,72, sehingga pada penelitian ini setidaknya penulis harus mengambil data dari sampel sekurang-kurangnya sejumlah 30 responden.

Operasional Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
1.	Kompensasi (X1) Sumber: Afandi (2018:191)	Segala bentuk pendapatan yang diterima karyawan, baik berupa uang maupun barang, langsung atau tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	1. Upah dan gaji 2. Intensif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Skala Likert
2.	Disiplin Kerja (X2) Sumber: Afandi (2018:12)	Suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku serta untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.	1. Masuk kerja tepat waktu 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tidak pernah mangkir/tidak bekerja	Skala Likert
3.	Lingkungan Kerja (X3) Sumber: Sedarmayanti (2017:9)	Semua peralatan dan bahan yang digunakan , lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja yang ditetapkan, serta peraturan kerja yang berlaku, baik untuk individu maupun kelompok.	1. Lingkungan kerja fisik (pencahayaan, sirkulasi ruang kerja, tata letak ruang, dekorasi, dan kebisingan). 2. Lingkungan kerja non-fisik (hubungan dengan pemimpin dan hubungan sesama rekan kerja),	Skala Likert
4.	Produktivitas Kerja (Y) Sumber: Busro (2018:334)	Kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu yang ditentukan atau sesuai dengan rencana.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu	Skala Likert

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiono (2018:192), uji validitas merupakan penilaian terhadap hasil penelitian yang dianggap valid jika data yang terkumpul sesuai dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti. Secara singkat, uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner valid atau tidak. Ghazali (2016:47) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstrukt. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji untuk mengukur apakah ada penyimpangan data atau tidak melalui nilai distribusi varian indikator-indikator dari variabel. Dalam uji asumsi klasik peneliti menggunakan uji normalitas, uji Multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* yaitu Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel *dependent* Produktivitas Kerja (Y). Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel *dependent* dan dua atau lebih variabel *independent*. Dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 P + \beta_2 LK + e$$

Keterangan:

KK = variabel *dependent*, Kinerja Karyawan

α = bilangan konstanta

$\beta_{1,2}$ = koefisien regresi variabel *independent*

P = Pelatihan

LK = Lingkungan Kerja

e = error term

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis t (Uji t)

Sugiyono (2018:206), Uji t digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel dependen terhadap independent secara terpisah. Uji t dapat juga untuk menguji pengaruh variabel *independent* yaitu Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel *dependent* Produktivitas Kerja (Y). Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel *dependent* dan dua atau lebih variabel *independent*.

Uji Hipotesis F (Uji F)

Sugiyono (2022:159), hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan atau masalah yang diajukan dalam penelitian. Dalam konteks ini uji hipotesis diukur untuk mengukur besarnya pengaruh variabel *independent* yaitu Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel *dependent* Produktivitas Kerja (Y). Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel *dependent* dan dua atau lebih variabel *independent*.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Ghazali (2016:98) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Pada intinya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menangani variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

No	Kode Indikator	<i>r-product moment</i> hitung	<i>r-product moment</i> table, N=30, $\alpha=5\%$	Kesimpulan (Valid/Tidak Valid)
1	KP1	0,714	0,361	Valid
2	KP2	0,814	0,361	Valid
3	KP3	0,651	0,361	Valid
4	KP4	0,833	0,361	Valid
5	KP5	0,783	0,361	Valid
6	KP6	0,658	0,361	Valid
7	KP7	0,542	0,361	Valid
8	KP8	0,529	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Spss v26

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, variabel kompensasi terdapat nilai skor total yang akan dibandingkan dengan hitung *rtable* karena *rhitung* lebih besar dari nilai *rtable* ($n=30$; $\alpha=5\% = 0,361$), maka semua indikator kompensasi dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Kode Indikator	<i>r-product</i> <i>moment</i> hitung	<i>r-product</i> <i>moment</i> table, N=30, $\alpha=5\%$	Kesimpulan (Valid/Tidak Valid)
1	DK1	0,655	0,361	Valid
2	DK2	0,668	0,361	Valid
3	DK3	0,759	0,361	Valid
4	DK4	0,866	0,361	Valid
5	DK5	0,869	0,361	Valid
6	DK6	0,714	0,361	Valid
7	DK7	0,714	0,361	Valid
8	DK8	0,781	0,361	Valid
9	DK9	0,809	0,361	Valid
10	DK10	0,539	0,361	Valid
11	DK11	0,746	0,361	Valid
12	DK12	0,635	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Spss v26

Berdasarkan uji validitas variabel disiplin kerja terdapat nilai skor total yang akan dibandingkan dengan hitung *rtable* karena *rhitung* lebih besar dari nilai *rtable* ($n=30$; $\alpha=5\% = 0,361$), maka semua indikator disiplin kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	Kode Indikator	r-product moment hitung	r-product moment table, N=30, $\alpha=5\%$	Kesimpulan (Valid/Tidak Valid)
1	LK1	0,659	0,361	Valid
2	LK2	0,721	0,361	Valid
3	LK3	0,764	0,361	Valid
4	LK4	0,784	0,361	Valid
5	LK5	0,791	0,361	Valid
6	LK6	0,767	0,361	Valid
7	LK7	0,708	0,361	Valid
8	LK8	0,702	0,361	Valid
9	LK9	0,606	0,361	Valid
10	LK10	0,374	0,361	Valid
11	LK11	0,631	0,361	Valid
12	LK12	0,652	0,361	Valid
13	LK13	0,763	0,361	Valid
14	LK14	0,621	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Spss v26

Berdasarkan uji validitas variabel disiplin kerja terdapat nilai skor total yang akan dibandingkan dengan hitung r_{tabel} karena r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($n=30$; $\alpha=5\% \Rightarrow 0,361$), maka semua indikator disiplin kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Kode Indikator	r-product moment hitung	r-product moment table, N=30, $\alpha=5\%$	Kesimpulan (Valid/Tidak Valid)
1	PK1	0,758	0,361	Valid
2	PK2	0,868	0,361	Valid
3	PK3	0,836	0,361	Valid
4	PK4	0,729	0,361	Valid
5	PK5	0,871	0,361	Valid
6	PK6	0,846	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Spss v26

Berdasarkan uji validitas variabel produktivitas kerja terdapat nilai skor total yang akan dibandingkan dengan hitung r_{tabel} karena r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($n=30$; $\alpha=5\% \Rightarrow 0,361$), maka semua indikator produktivitas kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,770	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,770	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,760	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,802	Reliabel

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil analisis terdapat nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal penelitian reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, uji normalitas data ini menggunakan program SPSS v26

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		160
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.91777174
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.039
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan data table, dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi adalah 2.91777174, perbedaan nilai positif yang terjadi dari residu sebesar 0.39, sedangkan perbedaan negatif sebesar -0.69. Nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.062 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka penelitian ini dinyatakan normal dan persyaratan normalitas dalam model regresi terpenuhi. Sumber: Hasil Olah Data Spss v26

Uji Multikolinieritas

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 KOMPENSASI (X1)	.803	1.245
DISIPLIN KERJA (X2)	.380	2.631
LINGKUNGAN KERJA (X3)	.416	2.406

Sumber : Hasil Olah Data Spss v26

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa nilai tolerance variabel kelayakan kompensasi (X1) sebesar 0,803, variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,380, dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,416. Nilai tolerance Variabel X1, X2 dan X3 lebih besar dari 0,10. Nilai VIF Variabel X1, X2 dan X3 lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas yang berarti semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Data

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	.539	.404		1.334	.184
KOMPENSASI (X1)	-.002	.011	-.017	-.197	.844
DISIPLIN KERJA (X2)	-.011	.010	-.144	-1.115	.266
LINGKUNGAN KERJA (X3)	.011	.008	.159	1.292	.198

a. Dependent Variable: AbSRES

Sumber : Hasil Olah Data Spss v26

Berdasarkan tabel 28, nilai signifikansi untuk variabel KP, DK, dan LK adalah masing masing sebesar 0,844, 0,266, dan 0,198. Dengan hasil nilai signifikansi untuk variabel KP, DK dan LK yang lebih besar dari 0,05. Maka sesuai acuan pengambilan keputusan uji heterokedastisitas menggunakan uji glesjer, tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	7.693	2.332		3.299	.001
KOMPENSASI (X1)	.274	.065	.312	4.204	.000
DISIPLIN KERJA (X2)	.239	.059	.436	4.038	.000
LINGKUNGAN KERJA (X3)	-.062	.048	-.134	-1.294	.198

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber : Hasil Olah Data Spss v26

Dari tabel diatas, dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: PK = 7.693 + 0,274KP + 0,239DK - 0,062LK - e

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada tabel hasil uji linear bergandaa diatas diperoleh nilai konstanta diperoleh 7,693 yang berarti bahwa besarnya nilai regresi Produktivitas Kerja karyawan PT Sepatu Mas Idaman yaitu 7,693 tanpa dipengaruhi oleh variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.
2. Pada nilai koefisien regresi kompensasi $\beta_1 = 0,274$ dengan nilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 poin dari variabel kompensasi akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 0,274.
3. Pada nilai koefisien regresi disiplin kerja $\beta_2 = 0,239$ dengan nilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 poin dari variabel disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 0,239.
4. Pada nilai koefisien regresi lingkungan kerja $\beta_3 = -0,062$ dengan nilai negatif yang berarti bahwa setiap penurunan 1 poin dari variabel lingkungan kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar -0,062.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.693	2.332		3.299	.001
KOMPENSASI (X1)	.274	.065	.312	4.204	.000
DISIPLIN KERJA (X2)	.239	.059	.436	4.038	.000
LINGKUNGAN KERJA (X3)	-.062	.048	-.134	-1.294	.198

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil pengujian, ditentukan ttabel yaitu $df = n-k-1$ yang dimana n sebagai jumlah responden dan k sebagai jumlah variabel dalam penelitian sehingga diperoleh $160-3-1 = 156$, maka nilai ttabel yang diperoleh sebesar 1,975.

Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	603.064	3	201.021	23.167	.000 ^b
Residual	1353.629	156	8.677		
Total	1956.694	159			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), KOMPENSASI (X1), DISIPLIN KERJA (X2)

Sumber : Hasil Olah Data Spss v26

Adapun hasil Uji F (Simultan) pada tabel 39, diperoleh nilai signifikansi sebesar < 0,000 yang artinya nilai signifikansi < 0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar 23,167 serta F_{tabel} sebesar 2,663. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $23,167 > 2,663$, sehingga dapat disimpulkan Ha diterima dan H0 ditolak artinya kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sepatu Mas Idaman.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.667	1.94569

Sumber: Hasil Olah Data Spss v26

- a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), KOMPENSASI (X1), DISIPLIN KERJA (X2)
 b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,667 yang berarti bahwa $0,667 \times 100\% = 66,7\%$. hal tersebut menyatakan bahwa variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 66,7%. sedangkan sisanya yaitu sebesar 33,3% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dapat diketahui nilai signifikan variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $23.127 > F$ tabel sebesar 2.663.

SARAN

1. Bagi Perusahaan

a. Kompensasi

Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, disarankan agar perusahaan bisa melakukan evaluasi dan meningkatkan sistem kompensasi yang ada, baik dalam bentuk gaji pokok, tunjangan dan fasilitas lainnya. Kompensasi yang layak, adil dan sesuai dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, disarankan agar perusahaan dapat terus menegakkan dan meningkatkan kedisiplinan di lingkungan kerja. Perusahaan perlu menetapkan aturan dan standar kerja yang jelas serta memastikan seluruh karyawan mematuhiinya. Selain itu, pemberian sanksi dan penghargaan yang seimbang juga perlu diterapkan agar karyawan termotivasi untuk bekerja dengan disiplin.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dan memperluas cakupan dalam penelitian ini dengan memilih objek penelitian yang berbeda. Oleh karena itu diharapkan juga dapat menggunakan lebih banyak aspek yang mempengaruhi produktivitas kerja selain dari kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja maupun lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indicator Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, M., Firdaus, M. A., & Kusumah, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sari Asri Tani. Jurnal Ekonomis dan Bisnis, 3(2). <https://doi.org/10.47233/jebs.v3i2.895>
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firduas, M. A. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja PT. Indo cement Tunggal Prakarsa, Tbk. Jurnal Ilmu Manajemen, 3(4). <https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3925>
- Burhanudin, B., Hariwibowo, R., & Miftahuddin, M. (2023). The effect of compensation, work discipline, and motivation on employee work productivity PT. Titipan Ilahi. International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Science, 1(5). <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i5.58>
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dakhi, M. E., & Tanjung, Y. (2024). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Tjipta Rimba Djaja. Jurnal Widya, 5(1). <https://doi.org/10.54593/awl.v5i1.226>

Desvi, E., Julia, E., & Mardiah, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. Jurnal Embisntek, 2(3).
<https://doi.org/10.62833/embistek.v2i3.73>

Fitriani, I., Fujianti, A., & Sakitri, W. (2019). Pengaruh kompensasi, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wasabhi Inti Sukses. Economic Education Analysis Journal, 8(2). <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31505>

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi ke-10). Semarang: UNDIP Press.

Hanaysha. (2016). Testing The Effects of Employee Empowerment TeamWorld, And Employee Training on Employee Productivity In Higher Education Sector. International Journal of Learning&Development, 6(1), 165-166

Handaru, A. W., Miftachuljan, & Susita, D. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Artolite Indah

Mediatama. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 10(2).
<https://doi.org/10.21009/JRMSI.010.2.08>

Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kelana, I. N. (2024). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik kelapa sawit PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha. Journal of Social Science Research, 4(1). <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.8117>

Mariani, D. S. P., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sekar Katokichi Sidoarjo. Methodical Research Journal, 3(1).
<https://doi.org/10.47134/innovative.v3i1.12>

Nuridin, H. (2022). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk area Cileungsi. Jurnal Ekonomi dan Industri, 23(2).
<http://dx.doi.org/10.35137/jei.v23i2.728>

Pawirosumarto, S., & Iriani, D. (2018). The influence of work stress, working cost, compensation and work discipline on employee productivity. International Journal of Economics and Business Administration, 6(4).

Perdana, R. K., & Waluyo, D. E. (2024). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sarana Bangun Pusaka. Jurnal EMT KITA, 8(3).
<https://doi.org/10.35870/emt.v8i3.2618>

Ruauw, Astria C.N, Lengkong, Deysi & Mandey, Jantje (2015). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai (Suatu Studi di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado). JAP, 3 (31): 98-121.

Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja. Bandung: Refika Aditama.

Setiawan, B. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian operator SPBU Bekasi PT. Pertamina Retail. Jurnal Manajemen Bisnis Krinadwipayana, 9(1).
<http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520>

Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana. Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana. Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Jeffry, Ed.). Jakarta:

Prenadamedia Group.

Tegar, N. (2019). Manajemen SDM dan karyawan: Strategi pengelolaan SDM dan karyawan dengan pendekatan teoritis dan praktis. Yogyakarta: Quadrant.

Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja PT. ATA International Industri. Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen, 1(4).
<https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>