

# Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk

Rensi Suryanti

Program Studi Manajemen, FEBIS, UPBi, Indonesia

Email: [rensisuryanti@pelitabangsa.ac.id](mailto:rensisuryanti@pelitabangsa.ac.id)

## ABSTRAK

Persaingan bisnis yang semakin meningkat membuat setiap perusahaan harus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia berperan sebagai tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan banyak faktor yang harus diperhatikan seperti kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indofood CBP sukses makmur Tbk. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka, teknik sampling yang digunakan menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya populasi adalah sampel. Maka dari itu, penelitian ini menetapkan sampel sebanyak 55 orang karyawan PT. Indofood CBP sukses makmur Tbk. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, penyebaran kuesioner (angket), dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda dan hipotesis. Hasil penelitian dilihat secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa 1.) variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas secara parsial dilihat dari nilai  $\text{sig} > 0,05$  ( $0,569 > 0,05$ ) atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  ( $-0,573 < 1,673$ ) maka  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak. 2.) variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dapat dilihat dari nilai  $\text{sig} < 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ) atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $3,563 > 1,673$ ) maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. 3.) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas secara parsial dilihat dari nilai  $\text{sig} < 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ) atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $3,492 > 1,673$ ) maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima.

**Kata Kunci : Kompensasi, Pelatihan, Lingkungan kerja dan Produktivitas Karyawan**

## ABSTRACT

*Increasing business competition makes every company must develop and improve the quality of human resources. Human resources act as a measure of the level of employee productivity. To increase employee productivity, there are many factors that must be considered such as compensation, training, and work environment. This study aims to determine the effect of compensation, training, and work environment on employee productivity at PT. Indofood CBP sukses makmur Tbk. The type of research used is quantitative research. The population in this study is less than 100 people, so the sampling technique used is saturated sampling technique, which means that the population is a sample. Therefore, this study set a sample 55 employees of PT. Indofood CBP sukses makmur Tbk. Data collection methods used in this study include observation, distributing questionnaires (questionnaires), and literature study. The data analysis technique used validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear analysis and hypothesis. The results of the study seen partially (t test) showed that 1.) the compensation variable has had no significant effect on productivity partially seen from the value of  $\text{sig} > 0,05$  ( $0,569 > 0,05$ ) or  $t_{\text{count}} < t_{\text{table}}$  ( $-0,573 < 1,673$ ) then  $H_{01}$  accepted and  $H_{a1}$  rejected. 2.) the training variable has a positive and partially significant effect, it can be seen from the value of  $\text{sig} < 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ) or  $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$  ( $3,563 > 1,673$ ) then  $H_{02}$  is rejected and  $H_{a2}$  is accepted. 3.) the work environment variable has a positive and significant effect on productivity partially seen from the value of  $\text{sig} < 0,05$  ( $0,001 > 0,05$ ) or  $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$  ( $3,492 > 1,673$ ) then  $H_{03}$  is rejected and  $H_{a3}$  is accepted.*

**Keyword : Compensation, Training, Work Environment, and Employee Productivity.**

## PENDAHULUAN

Aspek sumber daya manusia di perusahaan memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, serta sebagai penyelenggara kegiatan dan jalannya proses produksi. Walaupun peran dan fungsi tenaga kerja telah di dukung sarana yang modern dan di gantikan oleh mesin canggih, pada kenyataannya sampai saat ini dukungan sumber daya manusia yang andal dan memiliki kinerja yang optimum sangat di perlukan untuk kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang di lakukan perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap sumber daya manusia, agar dapat meningkatkan efisiensi, kualitas dan produktivitasnya.

Permasalahan sumber daya manusia juga terjadi pada PT. Indofood sukses makmur tbk cabang cikarang. PT. Indofood CBP sukses Makmur (persero) Tbk. Merupakan perusahaan divisi mie instan dan makanan olahan terkemuka di indonesia. PT. Indofood sukses makmur tbk, memiliki pangsa pasar yang luas baik dalam maupun luar negeri, dan memiliki banyak karyawan yang ikut andil dalam proses produksi. Banyaknya persaingan pasar menuntut perusahaan memiliki karyawan dengan produktivitas yang baik agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Pada saat kondisi pasar yang sedang di bayangi oleh Covid-19 PT. Indofood CBP sukses makmur tbk, masih bisa mambukukan pertumbuhan kinerja secara tahunan. Pada tahun 2018 PT. Indofood CBP sukses makmur tbk meraup penjualan sebesar Rp. 53,88 triliun. Pada periode januari-september 2020 PT. indofood sukses makmur tbk mengantongi penjualan sebesar Rp 58,79 triliun, meningkat 1,61% dari tahun 2019 yang mencatat penjualan sebesar Rp 57,85 triliun.

**Tabel 1**

**Penjualan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, Periode 2018-2020**

No	Thn	Target Penjualan	Pendapatan	Ket
1	2018	Rp 42, 70 triliun	Rp 53, 88 triliun	Penjualan mencapai target yang di tentukan.
2	2019	Rp 45, 40 triliun	Rp 57, 85 triliun	Penjualan meningkat 4,3 %.
3	2020	Rp 46, 82 triliun	Rp 58, 79 triliun	Penjualan meningkat 1.61% dari tahun sebelumnya.

Sumber : kontan.co.id

Dari tabel di atas dapat di simpulkan bahwa pendapatan penjualan PT. Indofood CBP sukses makmur tbk, mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Sejalan dengan meningkatnya penjualan maka proses produksi pun semakin meningkat. tingkat konsumen mie instan semakin bertambah. Kebiasaan makan mie instan di indonesia tercatat sebesar 58,5% penduduk indonesia memakan mie instan 1-6 bungkus per pekan, 7,8% memakan mie instan lebih dari 1 bungkus per hari, sisanya 33,8% memakan mie instan 3 bungkus perbulan.

**Tabel 2**  
**Konsumsi Mie Instan Di Indonesia 2018-2019**

No.	Waktu	Jumlah	%
1.	Per hari	>1 bungkus	7,8%
2.	Per pekan	1-6 bungkus	58,5%
3.	Per bulan	3 bungkus	33,8%

Sumber : riset kesehatan dasar (Riskesdas)

Dari tabel tersebut dapat di lihat bahwa konsumsi mie instan di indonesia cukup tinggi, PT. Indofood CBP sukses makmur tbk harus meningkatkan produktivitas karyawannya agar produksi mie instan lebih efektif dan efisien.

Mengingat banyaknya persaingan pasar yang terdapat di Indonesia.

Untuk mencapai kondisi tersebut, perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang cukup dan adil sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap kinerja karyawan, sekaligus sebagai upaya mempetahankan sumber daya manusia di perusahaan. Sehingga karyawan lebih merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya sebagai bentuk kontribusinya terhadap perusahaan. Ini juga dapat menjadi ajang untuk memotivasi karyawan agar mau meningkatkan kerja keras, loyalitas dan idenya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi menjadi bukti bahwa perusahaan peduli pada kinerja setiap karyawan dan mau menghargainya.

Disamping itu perusahaan juga harus mengadakan pelatihan guna memengaruhi peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Pelatihan tersebut dapat ditunjukkan untuk karyawan lama maupun karyawan baru. Dengan adanya pelatihan akan memungkinkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karena karyawan tersebut telah memiliki modal dan kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan dan membantu karyawan memperbaiki prestasi keterampilan. Melalui pelatihan akan mampu mengurangi adanya dampak negatif yang disebabkan kurangnya pengetahuan, kepercayaan diri atau pengalaman yang terbatas.

Perusahaan juga harus menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Lingkungan kerja salah satu

penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk ?
2. Apakah pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk ?
3. Apakah pengaruh Lingkungan kerja seperti apa yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk ?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.
3. Untuk mengetahui seberapa besar kriteria lingkungan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Dalam sebuah perusahaan, faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan yaitu sumber daya manusia (SDM). SDM juga sebagai kunci penggerak suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Handoko (2010) pengertian SDM adalah manusia yang dapat mengatur dan mengolah organisasi agar tercapainya tujuan organisasi. (Ismaulina & Suryani, 2019). Sedangkan menurut (Gauzali saydam) menyatakan bahwa SDM adalah semua orang yang ada pada sebuah organisasi seperti karyawan, pegawai, dan personalia. (Ismaulina & Suryani, 2019).

Menurut Azhar (2007) : “SDM merupakan penyangga dan penggerak organisasi untuk mewujudkan visi misi organisasi”. SDM merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi, oleh karena itu harus dipastikan bahwa pengelolaan SDM dilakukan dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. (Nasution & Ramadhan, 2018).

Nawawi (2006:308-309) pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pengertian yang sederhana dan terbatas adalah semua anggota organisasi seperti pegawai, karyawan, dan personalia. (Budiman et al., 2019). Fathoni (2006:10-11) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (human resource) merupakan tenaga kerja (labor), atau kekuatan manusia (Human Energy atau Human Power). (Budiman et al., 2019).

Dari pengertian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah pekerja atau tenaga kerja yang menggerakkan suatu organisasi dan berkontribusi untuk memajukan visi dan misi organisasi tersebut

Produktivitas ialah sebuah hasil yang dicapai (output) dengan perbandingan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input), Umar (2005:9). (Dunggio, 2013). Produktivitas adalah kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana dengan sebaik-baiknya untuk menghasilkan sesuatu yang optimal Siagian (2006:154). (Dunggio, 2013). Menurut Sutrisno (2008) produktivitas secara umum diartikan sebagai keluaran (output) berupa barang atau jasa yang berhubungan dengan masukan (input) berupa pegawai, karyawan, uang, dan bahan, keluaran (output) biasanya diukur dalam satuan bentuk dan nilai sedangkan masukan (input) diukur dengan tenaga kerja. (Muayyad & Gawi, 2017). Sedangkan Ambar (2009, hal. 100), mengemukakan “Produktivitas merupakan

efisiensi dan efektifitas yang menyangkut hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi”.(Siswadi, 2016). Menurut J. Simanjuntak (2011, hal.141) produktivitas adalah : “ perbandingan nilai hasil yang di capai dengan nilai semua bahan dan upaya yang di gunakan untuk mengukur pencapaian hasil usaha”. (Siswadi, 2016).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa produktivitas merupakan suatu konsep yang menggambarkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan usaha yang dilakukan. Setiap orang yang bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan pasti mengharapkan kompensasi dan imbalan yang mereka terima sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi yang mereka lakukan selama bekerja di perusahaan tersebut. Kompensasi adalah biaya yang harus dikeluarkan perusahaan berupa uang atau barang dengan harapan imbalan berupa prestasi kerja karyawan.(Hasibuan, 2012, p.118; Sofyandi, 2008, p.159). (Astarina, 2018).

Sedangkan menurut Bangun (2012) Kompensasi adalah imbalan yang di terima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. (Tamali & Munasip, 2019). Sutrisno (2016) Kompensasi adalah upah yang di dapatkan karyawan sebagai balasan atas aktifitas kerja mereka. (Tamali & Munasip, 2019).

Berdasarkan pengertian di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang harus dikeluarkan perusahaan untuk karyawan

Untuk dapat meningkatkan kelangsungan hidup organisasi peran pelatihan sangat di perlukan, terlebih pada era globalisasi saat ini persaingan sangat ketat. Maka di perlukan nya pelatihan sebagai sarana meningkatkan sumber daya manusia yang andal dan terampil. Menurut Hadari Nawawi (2005, Hal. 208) menjelaskan bahwa pelatihan adalah strategi untuk meningkatkan kemampuan

individu, kelompok atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien, pelatihan dapat juga dilakukan sebagai proses menggali keterampilan khusus bagi para pekerja. (Siswadi, 2016).

Menurut Simamora (2006:141) : “Pelatihan adalah program untuk merubah perilaku para karyawan untuk lebih fokus pada suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasi.” (Aditya, 2015). Sedangkan menurut Handoko (2005:112), “Pelatihan adalah suatu upaya meningkatkan penguasaan alat, teknik, dan keterampilan secara lebih terinci.” (Aditya, 2015).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu program untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab serta menjadi wadah untuk karyawan agar bisa bekerja lebih efisien.

Setiap perusahaan harus selalu menjaga kondusif nya lingkungan kerja, karna lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja menurut pendapat (Nitisemito, 2004 dalam Arida, 2012) adalah segala sesuatu yang ada dalam lingkungan kerja dan berhubungan langsung dengan para pekerja, serta mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah situasi atau keadaan yang berpengaruh signifikan terhadap para karyawan saat melakukan tugasnya dalam menjalankan operasi dalam perusahaan. (Gardjito, 2014).

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seluruh alat dan bahan yang ada pada lingkungan pekerja, tata cara atau metode bekerja, atau peraturan kerja baik individu atau kelompok.(Adha et al.,

2019). Terry (2016) mengatakan “Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai elemen-elemen yang mempengaruhi secara langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja perusahaan.”(Bukhari & Pasaribu, 2019).

Dari pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu seperti alat, kondisi lingkungan, aturan serta metode kerja yang mempengaruhi kinerja perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah satu metode penelitian ilmiah yang mengkaji satu bentuk permasalahan dari suatu fenomena, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan-hubungannya antar variabel dalam permasalahan yang ditetapkan. Kaitan atau hubungan yang dimaksud bisa berbentuk hubungan kualitas atau fungsional (Indrawan dan yuniawati, 2014:51) Hal tersebut berdasarkan pada judul yang diteliti yaitu “Pengaruh kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Indofood CBP sukses makmur tbk”. Penulis ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas.

Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen yaitu Kompensasi yang disimbolkan dengan (X1). Variabel independen yang kedua yaitu Pelatihan yang disimbolkan dengan (X2). Variabel independen yang ketiga yaitu Lingkungan kerja yang disimbolkan dengan (X3). Sedangkan satu variabel dependen yaitu produktivitas karyawan disimbolkan dengan (Y)

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013 : 84). populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indofood CBP sukses makmur tbk yang berjumlah 55 orang.

Menurut Binarti (2015 : 97-98) Mengatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan dengan pertimbangan yang ada. Karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka teknik sampeling dalam penelitian ini menggunakan teknik sampeling jenuh yang artinya adalah populasi adalah sampel.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,000000
	Std. Deviation	3,32717439
Most Extreme Differences	Absolute	0,098
	Positive	0,098
	Negative	-0,082
Test Statistic		0,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data penelitian yang diolah SPSS 25 (2021).

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan pada Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,200 lebih besar dari nilai standar signifikan normalitas yaitu 0,050 maka dapat diartikan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Pengujian regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Kompensasi (X1), Pelatihan

(X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,231	4,128		3,447	0,001
	Kompensasi	-0,143	0,250	-0,075	0,573	0,569
	Pelatihan	0,869	0,244	0,461	3,563	0,001
	Lingkungan Kerja	0,758	0,217	0,474	3,492	0,001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 25 (2021).

Berdasarkan tabel 4.15, maka hasil regresi linear berganda diperoleh Persamaan sebagai berikut :  $Y = 14,231 + -0,143 X1 + 0,869 X2 + 0,758 X3$   
Keterangan :

1. Dari gambar diatas, terdapat konstanta sebesar 14,231 yang artinya jika Kompensasi (X1), Pelatihan (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Produktivitas (Y). nilainya 0, maka Produktivitas Karyawan nilainya sebesar 14,231.
2. Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar -0,143 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel Kompensasi (X1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan Produktivitas (Y) sebesar -0,143. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel Kompensasi (X1) akan menurunkan Produktivitas (Y) sebesar -0,143 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.
3. Koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 0,869 yang berarti bahwa

setiap perubahan pada variabel Pelatihan (X2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan Produktivitas (Y) sebesar 0,869. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel Pelatihan (X2) akan menurunkan Produktivitas (Y) sebesar 0,869 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

4. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,758 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan Produktivitas (Y) sebesar 0,758. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja (X3) akan menurunkan Produktivitas (Y) sebesar 0,758 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

Uji parsial digunakan untuk menunjukkan pengaruh secara masing-masing variabel independent yang ada dalam model penelitian ini terhadap variabel dependent. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent secara parsial atau masing-masing berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

- a. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa  $\text{sig} > 0,05$  ( $0,569 > 0,05$ ) atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  ( $-0,573 < 1,673$ ) maka  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak. Maka diketahui bahwa variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.

- b. Pengaruh Pelatihan terhadap produktivitas

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa nilai  $\text{sig} < 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ) atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $3,563 > 1,673$ ) maka  $H_{02}$  ditolak  $H_{a2}$  diterima. Maka diketahui bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.

- c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai  $\text{sig} < 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ) atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $3,492 > 1,673$ ) maka  $H_{03}$  ditolak  $H_{a3}$  diterima. Maka diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependent. Melalui uji statistic dengan langkah-langkah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$  Artinya bersama-sama atau simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependent.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$  Artinya secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependent.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji F (simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1181,924	3	393,975	33,612	.000 <sup>b</sup>
	Residual	597,785	51	11,721		
	Total	1779,709	54			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kompensasi						

Sumber : Data penelitian yang diolah SPSS 25 (2021).

Dari hasil output SPSS diatas maka didapat F hitung sebesar 33,612 dengan tingkat signifikan 0,000 oleh karena itu 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi proses produktivitas. Nilai F tabel dk penyebut  $(N-K-1) 55-3-1 = 51$  dengan taraf kesalahan 5% maka didapat F tabel sebesar 2,79 jadi F hitung ( $33,612 > 2,79$ ) maka hipotesis dapat dinyatakan diterima yang artinya, Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.

## PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Indofood CBP sukses makmur tbk. Pengujian hipotesis menggunakan model regresi linear berganda dengan variabel independent (kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja) sedangkan variabel dependent (produktivitas). Perhitungan analisis pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25. Setelah dilakukan analisis maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y) secara parsial (uji t). artinya Kompensasi (X1) tidak memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas (Y) di PT. Indofood CBP sukses makmur tbk.
2. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 dapat diketahui bahwa variabel pelatihan (X2) secara parsial (uji t) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y). artinya antara variabel pelatihan (X2) dan produktivitas (Y) pada PT. Indofood sukses makmur tbk secara parsial (uji t) memiliki pengaruh positif dan signifikan.
3. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X3) secara parsial (uji t) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y). artinya antara variabel lingkungan kerja (X3) dan produktivitas (Y) PT. Indofood CBP sukses makmur tbk, memiliki pengaruh signifikan.
4. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 dapat diketahui bahwa secara

simultan (uji f) variabel kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, maka hipotesis dapat dinyatakan diterima yang artinya kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Berdasarkan hasil dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran yaitu :

1. Dari hasil penelitian ini menunjukan variabel Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Maka, dapat di sarankan kepada pihak manajemen PT. Indofood CBP sukses makmur tbk, agar lebih bijak dalam memberikan kompensasi untuk karyawan sehingga kompensasi tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Dari hasil penelitian ini menunjukan variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, oleh karna itu, untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan PT. Indofood CBP sukses makmur tbk, pemimpin harus lebih memperhatikan pelatihan guna mengembangkan potensi dan kemampuan untuk meningkatkan produktivitas.
3. Dari hasil penelitian ini dapat di lihat bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Oleh karna itu untuk meningkatkan produktivitas karyawan, pihak manajemen PT. Indofood CBP sukses makmur tbk harus memberikan kenyamanan dan keamanan pada karyawan, dengan cara meningkatkan perbaikan kenyamanan lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.  
<https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Aditya, R. (2015). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 27(2), 86363.
- Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 1–9.  
<https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>
- Budiman, N. P., Searang, I. S., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Dunggio, M. (2013). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 523–533.
- Gardjito, A. (2014). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 13(1), 83778.
- Ismaulina, I., & Suryani, S. (2019). Pengaruh Kualitas Sdm Dan Infrastuktur Terhadap Pertumbuhan Investasi Di Galeri Investasi Bei Febi Iain Lhokseumawe. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 31–36.  
<https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.239>
- Kompensasi, P., Produktivitas, T., & Karyawan, K. (2014). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWANPADA PT ASURANSI JIWASRAYA GORONTALO Zuchri Abdussamad. *Kompensasi dapat diberikan ke dalam berbagai bentuk atau istilah, antara lain: gaji, tunjangan dan bonus. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk ua. XVIII(03)*, 456–466.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75.  
<https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>

- Nasution, D. A. D., & Ramadhan, P. R. (2018). Analisis Pengaruh SDM, Insentif dan Sarana Pendukung terhadap Implementasi SAP Berbasis Akrual pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(1), 208–219.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>
- van Gerwen, N., Buskens, V., & van der Lippe, T. (2018). Employee cooperative behavior in organizations: a vignette experiment on the relationship between training and helping intentions. *International Journal of Training and Development*, 22(3), 192–209.  
<https://doi.org/10.1111/ijtd.12128>