

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia

Nida Abriana Mutiadi¹, Ahmad Gunawan², Imam Sucipto³
^{1,2,3} Universitas Pelita Bangsa
Cikarang, Kab. Bekasi
nidamutiadi98@gmail.com¹, ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id²
imamsucipto64@yahoo.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja. Latar belakang dari penelitian ini adalah menurunnya produktivitas kerja di PT Mugai Indonesia. Sampel Penelitian sebanyak 76 orang dan pengambilan data menggunakan metode angket kuesioner. Penelitian ini didasarkan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program statistic SmartPLS digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, *Goodness of fit model*, dan hubungan yang dihipotesiskan di dalam model teoritis yang diusulkan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga H1 ditolak. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga H2 diterima. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga H3 diterima.

Kata kunci: Beban kerja, Kompensasi, dan Lingkungan kerja

ABSTRACT

This study aims to test the effect of Workload, Compensation, and Work Environment for Employees on Work Productivity. The background of this study is the decrease in work productivity at PT Mugai Indonesia. The study sample of 76 people and data collection using questionnaire questionnaire methods. The research is based on Structural Equation Modeling (SEM) with the help of the SmartPLS statistical program used to test the validity and reliability of the instrument, the Goodness of fit model, and the hypothesized relationships in the proposed theoretical model. The results of this study prove that the workload variable has a positive and insignificant effect on work productivity, so H1 is rejected. Compensation variables have a positive and significant effect on work productivity, so H2 is accepted. Work environment variables have a positive and significant effect on work productivity, so H3 is accepted.

Keywords: Workload, Compensation, and Work environment

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari keberadaan dan pengaruh sumber daya manusianya. Sumber daya alam dan sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset esensial untuk menjalankan roda produksi dalam suatu perusahaan, namun sumber daya manusia dianggap memiliki peran yang lebih penting dalam operasional perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia mempunyai peran sebagai faktor pendorong dan faktor produksi lainnya seperti bahan, mesin, uang dan metode. Meskipun dengan sumber daya alam yang melimpah, jika dukungan sumber daya manusia tidak mencukupi, hasilnya tidak akan maksimal. (Sutrisno, 2019)

Istilah produktivitas melibatkan pengukuran upaya individu secara efektif dan efisien mengubah sumber daya input menjadi output. Ini pada dasarnya mengacu pada waktu yang dihabiskan untuk aktivitas yang diinginkan, yang diharapkan dapat dilakukan oleh karyawan sebagai sumber daya manusia. Produktivitas kerja tergantung pada beberapa faktor, termasuk: individu kemampuan, lingkungan kerja, kebijakan motivasi SDM, dukungan atasan, dan organisasi standar. (Anjum et al., 2018)

PT. Mugai Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri otomotif yang berlokasi di Kabupaten Karawang, Kota Industri Internasional Karawang (KIIC), Provinsi Jawa Barat, didirikan pada tahun 2002 di Indonesia.

Permasalahan yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara di dalam PT. Mugai Indonesia yaitu hasil target produksi yang tidak sesuai dengan planning yang telah ditentukan oleh perusahaan dikarenakan karyawan tidak mampu untuk memenuhi target pada saat bekerja sehingga terjadi penurunan

dalam produktivitas kerja. Karyawan di PT Mugai Indonesia merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan karena belum ada kenaikan upah UMR dari awal tahun 2019 pada bulan Januari. Untuk karyawan yang masuk pada tahun 2021 terdapat perbedaan pemberian kompensasi dari karyawan yang masuk pada tahun sebelumnya. Terdapat dualisme sistem pengupahan untuk karyawan baru yang diberikan karyawan oleh PT Mugai Indonesia. Untuk tunjangan- tunjangan lainnya seperti tunjangan transport, tunjangan kehadiran, dan tunjangan makan masih dirasa minim. Untuk menciptakan lingkungan yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Salah satu jalan untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja. Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, agar dapat diterima oleh kedua belah pihak. Sistem kompensasi tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan tersebut mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan.

Di dalam PT Mugai Indonesia fasilitas yang disediakan untuk karyawan kurang memadai seperti alat safety yang kurang untuk digunakan saat bekerja seperti alat safety korset untuk karyawan

karena pada saat bekerja karyawan banyak mengangkat material yang cukup berat, toilet yang kurang bersih, sarana

dan prasarana untuk kesejahteraan karyawan yang masih belum sesuai.

Tabel 1
Data Plan Vs Actual PT Mugai Indonesia
Bulan September 2020 – Mei 2021

Periode	Nama Part	Plan Produksi	Hasil Produksi	Prosentase hasil produksi	Target %
September	Bosslever	10.567	9.566	90.5%	100%
	PinDecomper	11.345	9.786	86.2%	100%
Oktober	Boss lever	14.243	10.689	75.0%	100%
	PinDecomper	12.256	10.222	83.4%	100%
November	Boss lever	11.580	10.511	90.8%	100%
	PinDecomper	11.480	10.304	89.8%	100%
Desember	Boss lever	15.000	7.314	48.8%	100%
	PinDecomper	16.000	14.456	90.4%	100%
Januari	Boss lever	21.990	17.272	78.5%	100%
	PinDecomper	15.000	12.884	85.6%	100%
Februari	Boss lever	23.000	20.697	90.0%	100%
	PinDecomper	15.000	11.897	79.3%	100%
Maret	Boss lever	22.000	21.300	96.8%	100%
	PinDecomper	16.562	14.456	87.2%	100%
April	Boss lever	21.789	19.886	91.2%	100%
	PinDecomper	16.000	14.676	91.7%	100%
Mei	Boss lever	19.221	18.000	93.6%	100%
	PinDecomper	16.988	15.125	89.0%	100%

Sumber : PT Mugai Indonesia Bulan September 2020 –Mei 2021

Tingkat produktivitas tidak hanya bergantung pada kemampuan individu tetapi juga pada beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerjanya. Karyawan yang menikmati lingkungan kerja dapat membuat karyawan menjadi

lebih produktif, lebih bahagia dan nyaman. Oleh karena itu, sangat penting untuk membuat tempat kerja menjadi lebih kondusif bagi kesejahteraan para tenaga kerja atau karyawan. Perusahaan harus melakukan upaya untuk

menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Dan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan untuk dapat menghasilkan suatu produk dengan target yang telah ditetapkan. Selain itu, kompensasi juga harus sesuai dengan ketetapan yang telah disetujui karyawan dengan perusahaan.

2. METODOLOGI

Jenis Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Hardani, 2020) menyatakan bahwa Penelitian kuantitatif lebih bersifat sistematis, terencana, terorganisir, dan jelas dari awal sampai akhir penelitian, dan tidak terpengaruh oleh kondisi di lapangan. Namun demikian, bukan berarti penelitian kualitatif tidak memiliki struktur yang sistematis dan teratur, tetapi penelitian kualitatif dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi lapangan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 315 karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *Probability Sampling* dengan jenis *Simple Random Sampling*. Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 orang yang didapat dengan menggunakan rumus slovin.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Teknik pengumpulan data melalui observasi atau pengamatan yang dilakukan secara langsung di PT. Mugai Indonesia berada di kawasan KIIC, Karawang, Jawa Barat sebagai objek penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja.

2. Kuesioner

Pengumpulan data dengan cara ini yaitu dengan menyebarkan angket kuesioner yang berisi tentang pernyataan mengenai beban kerja, kompensasi, dan kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Mugai Indonesia. Skala penilaian ini yaitu skala likert dalam pernyataan pada kuesioner yang digunakan untuk setiap responden adalah memberikan nilai atau skor pada setiap pernyataan. Skala penilaian 1-5 dimana skala 1 (sangat tidak setuju) dan skala 5 (sangat setuju).

3. Studi Kepustakaan

Dilakukan dengan cara mengumpulkan artikel-artikel atau jurnal-jurnal, teori yang relevan, dan literatur lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. LANDASAN TEORI

Produktivitas kerja

Produktivitas kerja memiliki arti yang penting sebagai pandangan hidup dan sikap mental bagi seluruh karyawan. Dimana para karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupannya, keadaan hari ini harus menjadi lebih baik dari hari kemarin dan untuk mutu kehidupan hari esok harus menjadi lebih baik dari hari ini untuk dapat memperoleh hasil yang memuaskan. (Siswadi, 2017)

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan secara kualitas dan kuantitas untuk memperoleh hasil yang memuaskan, yang menunjukkan adanya keterkaitan antara output (pekerjaan) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari tenaga kerja. Semakin tinggi produk yang dapat dihasilkan dalam waktu singkat dapat dinyatakan bahwa produktivitas kerja mempunyai nilai yang tinggi. (Kusmana, 2018)

Maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang atau karyawan dalam melakukan tugasnya ataupun pekerjaan dalam waktu tertentu dengan kualitas sesuai dengan standar perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan bergantung terhadap produktivitas yang tinggi dan karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab dan tepat waktu.

Beban Kerja

Menurut Koesoemowidjojo mengemukakan bahwa pengertian beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang harus dikerjakan oleh karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat dikerjakan dan tidak memberatkan pekerjaan bagi seorang karyawan tersebut. (Ahmad et al., 2019)

Beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan sangat mempengaruhi karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaannya. (Nabawi, 2019)

Jadi dari para pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sekelompok atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu dan merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena beban kerja mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasa nyaman dalam bekerja. Jika beban kerja dianggap berat oleh para karyawan maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari para karyawan tersebut.

Kompensasi

Menurut (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa kompensasi yaitu salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan mau bekerja. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, energi, waktu, dan komitmennya untuk tidak hanya ingin mendedikasikan atau mendedikasikan diri untuk organisasi, tetapi juga ada tujuan lain yang ingin mereka capai, yaitu mengharapkan imbalan atau bayaran atas kinerja dan efisiensi kerja

Pendapat lain menurut (Vida Purnama sari & Triyonowati, 2020) mengatakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk finansial dan non-finansial sebagai penghargaan atas kontribusinya terhadap terwujudnya tujuan perusahaan yang diharapkan. Kompensasi yang adil akan sangat mempengaruhi moral dan produktivitas karyawan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan yang tidak dapat memberikan kompensasi yang memadai akan berdampak buruk pada kinerja karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan

Jadi dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmiyanti mengemukakan bahwa Lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat lingkungan sekitar, cara kerja, dan pengaturan kerja yang akan dihadapi seseorang, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Jika manusia dapat melakukan aktivitas dengan sebaik-baiknya, sehat, aman dan nyaman, maka kondisi lingkungan kerja dianggap baik atau sesuai. (Sodirin & Aprianis, 2020)

Menurut Subagyo menyatakan bahwa lingkungan kerja yaitu suatu komponen dari dalam maupun dari luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang dapat dikendalikan dan juga tidak dapat dikendalikan dalam keadaan tertentu. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. (Purnami & Utama, 2019)

Dari hasil pengamatan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk memperoleh hasil yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang menunjukkan adanya hubungan antara *output* (hasil kerja) dan waktu yang dibutuhkan untuk produksi produk.

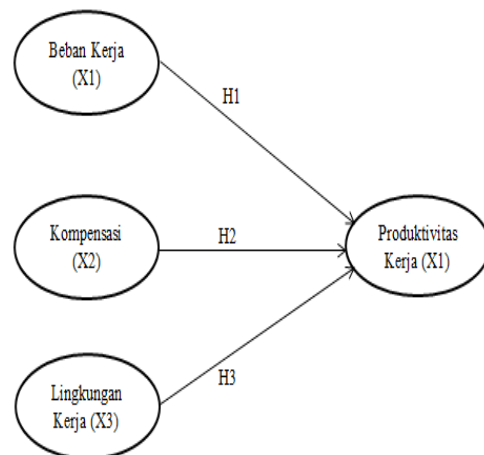
Hipotesis Penelitian

Hipotesis 1: Adanya pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mugai Indonesia.

Hipotesis 2: Adanya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mugai Indonesia

Hipotesis 3: Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mugai Indonesia.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. UJI OUTER MODEL

Uji Convergent Validity

Tabel 2. Uji Validitas

No	Indikator	X1	X2	X3	Y	Keterangan
1.	BK1	0.657				Valid
2.	BK3	0.807				Valid
3.	BK4	0.702				Valid
4.	BK5	0.696				Valid
5.	BK6	0.661				Valid
6.	KS7		0.800			Valid
7.	KSS		0.896			Valid
8.	KS11		0.601			Valid
9.	LK2			0.633		Valid
10.	LK3			0.763		Valid
11.	LK4			0.811		Valid
12.	LK5			0.624		Valid
13.	LK6			0.743		Valid
14.	PK1				0.607	Valid
15.	PK3				0.779	Valid
16.	PK4				0.748	Valid
17.	PK7				0.746	Valid
18.	PK8				0.787	Valid
19.	PK9				0.757	Valid
20.	PK10				0.754	Valid
21.	PK11				0.714	Valid
22.	PK12				0.711	Valid

Sumber: SmartPLS 3.0 data primer diolah tahun 2021

Dari Tabel di atas dapat dilihat hasil dari Outer loading menunjukkan hasil bahwa semua indikator sudah valid. Maka dapat dilakukan uji selanjutnya yaitu discriminant validity dengan AVE (*Square Root Of Average Extracted*)

Uji Discriminant Validity

dapat dikatakan valid apabila nilai akar kuadrat dari AVE setiap konstruk lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk model lainnya. Maka discriminant validity dikatakan memiliki nilai yang baik dan untuk nilai AVE yaitu > 0.5 .

Tabel 3. Ave

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
1.	Beban kerja	0,517
2.	Kompensasi	0,800
3.	Lingkungan kerja	0,517
4.	Produktivitas kerja	0,540

Sumber: hasil olah data SmatPLS 3.0

Hasil dari data di atas diketahui bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) pada variabel beban kerja adalah 0,517, variabel kompensasi adalah 0,800, variabel lingkungan kerja adalah 0,517, dan variabel produktivitas kerja adalah 0,540. maka dapat disimpulkan bahwa nilai dari AVE semua variabel penelitian ini sudah mempunyai nilai AVE di atas 0,500 dan dinyatakan valid.

Uji Composite Reliability

Merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur tersebut bisa dipercaya untuk diandalkan. Data yang memiliki nilai composite reliability $> 0,7$ mempunyai reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4. Komposite Reliability

No	Variabel	Composite Reliability
1.	Beban kerja	0,809
2.	Kompensasi	0,888
3.	Lingkungan kerja	0,841
4.	Produktivitas kerja	0,913

Sumber: hasil olah data SmatPLS 3.0

Hasil data diatas diketahui bahwa nilai composite reliability dengan variabel beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja mempunyai nilai diatas 0,700. Maka dengan nilai setiap variabel tersebut telah mempunyai nilai yang reliabel.

Uji Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan composite reliability di atas dapat diperkuat dengan memakai nilai Cronbach's Alpha. Variabel dapat dikatakan reliabel atau memenuhi cronbach's alpha jika memiliki nilai $> 0,700$

Tabel 5. Cronbach Alpha

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1.	Beban kerja	0,751
2.	Kompensasi	0,757
3.	Lingkungan kerja	0,787
4.	Produktivitas kerja	0,893

Sumber: hasil olah data SmatPLS 3.0

Dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki nilai $> 0,7$. Hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memenuhi persyaratan nilai Cronbach's Alpha. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut mempunyai tingkat reliabilitas yang cukup tinggi.

2. UJI INNER MODEL

Tabel 6. Nilai R Square

No	Variabel	R Square	R Square Adjusted
1.	Produktivitas kerja	0,464	0,442

Sumber: hasil olah data SmatPLS 3.0

Pada tabel di atas bisa diketahui bahwa nilai R Square (R^2) yaitu 0,464 oleh variabel Produktivitas Kerja. Nilai R Square variabel Produktivitas Kerja sebesar 0,464 artinya 46% variance dari produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan 54% (100%-46%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Jika hasil dari nilai R Square $< 0,190$ maka variabel tersebut masuk dalam kategori variabel lemah. Jika hasil dari nilai R Square sebesar 0,330-0,670 maka variabel tersebut masuk dalam kategori sebagai variabel moderate. Jika hasil dari nilai R Square sebesar $> 0,670$ maka variabel masuk ke dalam variabel baik. Jika nilai R Square $> 7,00$ maka kategori sebagai kuat. Maka dapat disimpulkan dari hasil R Square di atas termasuk dalam kategori moderat karena mempunyai R Square diantara 0,330-0,67.

Uji Path Coeffisients

Nilai yang diestimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus dievaluasi pada perspektif kekuatan dan hubungan yang signifikan. Suatu hubungan yang signifikan didapat dengan melakukan uji bootstrapping. Nilai uji bootstrapping yang dihasilkan yaitu berupa nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel, dan t hitung $> t$ tabel (1,96) pada taraf nilai alpha 5% jadi nilai estimasi jalur itu bisa dikatakan signifikan. berikut hasil uji Path Coeffisients.

Tabel 7. Path coefficients

Korelasi	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja > Produktivitas Kerja	0,127	0,152	0,098	1,289	0,198
Kompensasi > Produktivitas Kerja	0,480	0,466	0,097	4,928	0,000
Lingkungan Kerja > Produktivitas Kerja	0,243	0,253	0,101	2,410	0,016

Sumber: hasil olah data SmartPls 3.0

Berdasarkan dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji Path Coefficients variabel beban kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 1,289 maka dibandingkan dengan t tabel (1,96) nilai t hitung tersebut lebih kecil daripada t tabel sehingga disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan pada produktivitas kerja.

Nilai koefisien jalur ini dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai p values dengan nilai alpha (0,05) jika nilai p values lebih kecil dari nilai alpha maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut masuk ke dalam kategori signifikan. pada p values beban kerja memiliki nilai sebesar 0,198 yang artinya lebih besar dari nilai alpha (0,05) yang artinya beban kerja tidak berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja.

Selanjutnya untuk mengecek apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif atau negatif maka perlu dilihat dari original sampel. Pada variabel beban

kerja nilai dari original sampel memiliki nilai 0,127 yang berarti estimasi jalur dari variabel beban kerja dalam produktivitas kerja memiliki jalur negatif dengan nilai 0,127. Berdasarkan penjelasan dan sesuai dengan persyaratan dalam mengolah data maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja berpengaruh positif tidak signifikan. jadi hipotesis pertama ditolak

Uji path coefficients pada variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 4,925 jika dibandingkan dengan t tabel (1,96) maka nilai t hitung lebih besar daripada t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. nilai koefisien jalur ini dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai p values dengan nilai alpha (0,05). Jika nilai p values < nilai alpha maka dapat disimpulkan bahwa variabel kategori signifikan. nilai P values pada kompensasi memiliki 0,000, nilai dari p values pada kompensasi tersebut di bawah atau kurang dari nilai alpha 0,05 maka variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Selanjutnya untuk mengecek apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif atau negatif maka perlu melihat nilai dari original sampel pada variabel tersebut. Variabel kompensasi memiliki nilai original sampel sebesar 0,480 yang berarti estimasi jalur dari variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja memiliki jalur positif. Berdasarkan penjelasan dan persyaratan untuk mengolah data maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja berpengaruh positif signifikan. Jadi hipotesis kedua artinya diterima.

Uji Path Coefficients pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,410, jika dibandingkan dengan

t tabel (1,96) maka t hitung tersebut lebih besar dari t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien jalur ini dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai p values dengan nilai alpha (0,05). Jika nilai p values < nilai alpha maka dapat dikategorikan ke dalam signifikan. nilai p values variabel lingkungan kerja memiliki nilai 0,016 maka variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Selanjutnya untuk mengecek apakah variabel tersebut memiliki pengaruh positif atau negatif maka dapat dilihat melalui original sampel. Pada variabel lingkungan kerja dari original sampel memiliki nilai sebesar 0,243. Berdasarkan penjelasan dan persyaratan dalam mengolah data maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. jadi untuk hipotesis tiga dapat diterima.

Hasil dari pengujian ketiga hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak, hipotesis kedua (H2) diterima, dan hipotesis ketiga (H3) diterima.

Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan untuk hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan untuk hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan untuk hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis hasil dari pembahasan maka peneliti dapat menyimpulkan:

1. Beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Mugai Indonesia, yang artinya dalam penelitian ini beban kerja tidak dapat meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Mugai Indonesia. Beban kerja merupakan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
2. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Mugai Indonesia, yang artinya bahwa kompensasi sangat mendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan gaji yang sesuai dengan aturan perundang-undangan, dan memberikan tunjangan-tunjangan lainnya. Dengan memberikan kompensasi yang meningkat maka dapat meningkatkan pula produktivitas kerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Mugai Indonesia, yang artinya bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, menyediakan fasilitas yang memadai bagi karyawan, dan mengapresiasi dan mengevaluasi kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja

karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin terciptanya lingkungan kerja yang baik maka produktivitas kerja juga akan ikut meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
<https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>
- Anjum, A., Ming, X., Siddiqi, A. F., & Rasool, S. F. (2018). An empirical study analyzing job productivity in toxic workplace environments. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(5).
<https://doi.org/10.3390/ijerph15051035>
- Hardani. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); 1st ed., Issue March). pustaka ilmu.
- Kusmana, W. Z. A. S. R. (2018). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi) Page 151*. 2(3).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M.

(2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>

Sinambela, P. D. L. P. (2016). *manajemen sumber daya manusia* (ke 1). sinar grafika offset. <http://marefateadyan.nashriyat.ir/node/150>

Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.

Sodirin, & Aprianis. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–9.

Sutrisno, H. E. (2019). *manajemen sumber daya manusia* (jeffry (ed.); cetakan ke). prenadamedia group.

Vida Purnama sari & Triyonowati. (2020). Pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan topsell group. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(3), 4–7, 15.