

**Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja
Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
Pada PT. Tangerang Gas Industri**

Suryadi¹, Andiana Rosid², Ika Chindy Pebiawati³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhamadiyah Metro
Email: ikachindy11@gmail.com

Abstrak

Berdasarkan data meningkatkan produktifitas manusia dalam perusahaan tidak hanya menyangkut masalah penjadwalan pekerjaan dan ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi juga menyangkut kondisi dan suasana kerja serta hubungan kerja yang terjalin diantara sesama rekan kerja. Pada PT. Tangerang Gas Industri tentunya membutuhkan karyawan yang produktif dalam bekerja karena termasuk perusahaan dalam bidang pre-commissioning, Gas Service, Trading, dan Supplier Industri. Produktivitas karyawan tergantung dari produktifitas kerja secara individu, dengan demikian tergantung dari masing-masing individu dalam melaksanakan kerjanya. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktifitas kerja karyawan. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Tangerang Gas Industri sebanyak 36 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Uji Linearitas dan Keberartian Regresi serta Analisis Path 2 Substruktural dengan program (SPSS 20). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, terdapat pengaruh langsung Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dan terdapat pengaruh langsung Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja, Kepuasan Kerja.

Abstract

Based on the data increasing human productivity in the company is not only related to the problem of scheduling work and skills in completing work but also regarding the conditions and atmosphere of work and work relationships that exist among co-workers. At PT. Tangerang Gas Industri certainly needs employees who are productive at work because it is a company in the fields of pre-commissioning, Gas Service, Trading and Industrial Suppliers. Employee productivity depends on individual work productivity, thus depending on each individual in carrying out their work. This study has a goal, namely to find out whether there is an influence between compensation on employee job satisfaction. To determine whether there is influence of the work environment on employee job satisfaction. To find out whether there is an effect of compensation on employee work productivity. To determine whether there is influence of the work environment on employee productivity. To find out whether there is an influence between job satisfaction on employee work productivity. The sample of this research are employees of PT. Tangerang Gas Industry with 36 employees. Data

collection used a questionnaire, and data analysis used a Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Homogeneity Test, Linearity Test and Regression Significance and Path 2 Substructural Analysis with the program (SPSS 20). The results showed that there was a direct effect of compensation and work environment on employee productivity, there was a direct effect of compensation and work environment on job satisfaction, and there was a direct effect of job satisfaction on employee productivity.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Work Productivity, Job Satisfaction.*

I. PENDAHULUAN

Dalam meningkatkan produktifitas karyawannya, perusahaan dapat melakukan beberapa cara, misalnya pemberian kompensasi yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja yang diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif (Febriyanto : 2022). Kompensasi tidak hanya berupa finansial (gaji dan tunjangan), tetapi juga peluang pertumbuhan pribadi dan profesional serta lingkungan kerja memotivasi seperti pengakuan, lingkungan kerja yang nyaman. Jika kompensasi yang di dapat dirasa cukup adil dan kompetitif oleh karyawan , maka perusahaan akan mudah mencapai produktifitas kerja yang baik. Menurut penelitian Salam (2021) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil intervening, kepuasan kerja mampu memediasi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas.

Obyek yang di ambil dari penelitian ini yaitu pada PT. Tangerang Gas Industri. Pada fenomena ini produktivitas karyawan belum sampai hasil yang opimal. Dengan lingkungan kerja yang bisa dikatakan aman dan nyaman seharusnya karyawan mampu menciptakan produktivitas tinggi. Adanya kesenjangan antara karyawan dan atasan yang selalu menuntut karyawan untuk produktif dan bekerja sesuai target.

Pemberian kompensasi yang di berikan oleh perusahaan masih mengalami keterlambatan, karena adanya urusan tagihan macet oleh para customer, dapat dilihat produktifitas karyawan yang menunda pekerjaan akibatnya tagihan/invoice nya mengalami keterlambatan dalam menagihnya dalam hal ini bisa dikatakan termasuk dalam tender/proyek besar, sehingga tagihannya pun besar nominalnya. Berikut ini merupakan data karyawan PT. Tangerang Gas Industri yang akan diteliti,

Tabel 1. Data Produksi Karyawan PT. Tangerang Gas Industri pada tahun 2019-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jenis Proyek Produksi	Target 100%	Realisasi (%)
2019	34 orang	<i>Purging dan Hydrotest</i>	9 unit	90%
2020	34 orang	<i>Purging dan Hydrotest</i>	8 unit	75%
2021	36 orang	<i>Purging dan Pheumatic Test</i>	8 unit	80%
2022	36 orang	<i>Hydrotest, Purging, Leak Test, Cleaning Pigging, dan Pheumatic Test</i>	8 unit	78%
Total	36 orang		Rata-rata =	80,75 %

Sumber : HRD PT. Tangerang Gas Industri 2023

Berdasarkan data diatas dapat dilihat persentase kenaikan dan penurunan produksi pada tahun 2019-2022. Pada tahun 2019 produksi menempati posisi tertinggi yaitu sebesar 90%, lalu mengalami penurunan pada 2020 disebabkan munculnya pandemi Covid-19 yang mempengaruhi kinerja pada seluruh perusahaan di Indonesia salah satunya pada PT. Tangerang Gas Industri ini sebesar 15%, akibatnya para karyawan menjadi terbatas untuk bekerja, lalu pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 5%, dan pada 2022 perusahaan ini mengalami penurunan kembali sebesar 8% setelah mengalami kenaikan di 2021. Sehingga didapat rata rata realisasi sebesar 80,75%, maka produktivitas belum sampai hasil yang optimal atau sesuai rencana dengan target kerja yang bisa

Setiap perusahaan pasti menginginkan produktivitas kerja pada karyawannya. Sebenarnya karyawan PT. Tangerang Gas Industri bisa di katakan produktif, yaitu dengan mengerjakan sesuai tempo waktu yang dibutuhkan, tetapi dikatakan tidak produktif karena beberapa karyawannya yang menunda-nunda pekerjaan, sehingga tidak tercapai efisiensi dan terburu buru dalam mengatasi proyek, ditambah pemberian kompensasi yang terlambat membuat para karyawan semakin malas untuk bekerja. Menyangkut kondisi keterampilan team commissioning, beberapa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih butuh pengawasan lebih.

Bila ditinjau dari sudut keperilakuan, meningkatkan produktivitas manusia dalam perusahaan tidak hanya menyangkut masalah penjadwalan pekerjaan dan ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi juga menyangkut kondisi dan suasana kerja serta hubungan kerja yang terjalin diantara sesama rekan kerja. Pada PT. Tangerang Gas Industri tentunya membutuhkan karyawan yang produktif dalam bekerja karena termasuk perusahaan dalam bidang pre-commissioning, Gas Service, Trading, dan Supplier Industri. Produktivitas karyawan tergantung dari produktivitas kerja secara individu, dengan demikian tergantung dari masing-masing individu dalam melaksanakan kerjanya.

II. KAJIAN LITERATUR

- A. Kompensasi**, menurut Akhyar (2021), menjelaskan bahwa “Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai anggota organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja, dan pensiun”. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (Purwanto 2016).
- B. Lingkungan Kerja**, menurut Suwanto (2017) definisi lingkungan kerja adalah Keseluruhan alat perkakas kerja yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Prahiawan(2014)Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, misalnya untuk hal ini ialah kebersihan, penerangan, music, dan lain-lain
- C. Produktivitas Kerja**, menurut Andriyany (2021), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Menurut Maliah (2020) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.
- D. Kepuasan Kerja**, menurut Sulastri (2019) mendefinisikan bahwa kepuasan karyawan adalah ukuran yang menceritakan tentang emosi umum karyawan tentang tempat kerja dan pekerjaannya. Ini mengukur pendekatan karyawan terhadap pekerjaan dan sejauh mana pekerjaan tersebut memuaskan kebutuhan karyawan.

III. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa kuesioner dan observasi. Menurut Sugiyono (2014: 23) menyatakan mengenai metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda benda alam yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 36 orang pada PT. Tangerang Gas Industri.

C. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2013) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Menurut Arikunto (2013) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada karyawan PT. Tangerang Gas Industri yaitu sebanyak 36 responden dengan sampling sensus jenuh.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Sub Struktural I

Coefisients Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.233	11.263		3.306	.002
	Kompensasi	.417	.175	.379	2.385	.023
2	(Constant)	22.590	14.217		1.589	.122
	Kompensasi	.379	.173	.344	2.196	.035
	Lingkungan	.257	.158	.254	2.626	.013

a. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan pengujian dengan SPSS di atas dapat diperoleh persamaan

$$\eta_1 = \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{21}\xi_2 + \xi_1$$

$$\eta_1 = 0,344\xi_1 + 0,254\xi_2 + 0,891$$

- 1) Nilai dari variabel kompensasi sebesar $0,035 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

2) Nilai dari variabel lingkungan kerja sebesar $0,013 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pada hasil perhitungan analisis jalur Struktural 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel kompensasi maupun lingkungan kerja lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Model 1:

Model Summary Sub Struktural 1

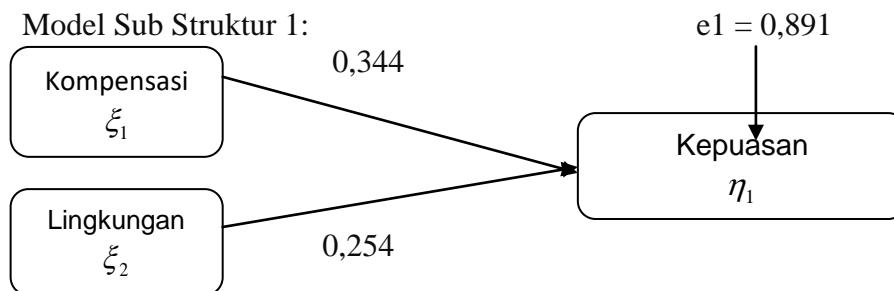
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 ^a	.207	.159	7.520

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kompensasi

Berdasarkan tabel 22 diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,207 sehingga hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 20,7%, sedangkan sisanya yaitu $100\% - 20,7\% = 79,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara nilai e1 dapat diketahui dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - r^2}$ yaitu $e1 = \sqrt{1 - 0,207} = 0,891$

Model Sub Struktural 1:



Gambar 10 Sub Struktural 1.

B. Analisis Sub Struktural II

Coefficients Kompensasi lingkungan, dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.516	10.022		1.947	.060
	Kompensasi	.806	.156	.664	5.179	.000
2	(Constant)	9.232	9.154		1.009	.321
	Kompensasi	.523	.157	.431	3.332	.002
	Lingkungan	.445	.126	.455	3.519	.001
3	(Constant)	-1.064	9.229		-.115	.909
	Kompensasi	.450	.147	.371	3.070	.004
	Lingkungan	.333	.123	.341	2.705	.011

Kepuasan	.346	.129	.314	2.687	.011
----------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan pengujian dengan SPSS di atas dapat diperoleh persamaan

$$\eta_2 = \gamma_{21}\xi_1 + \beta_{21}\eta_1 + \gamma_{22}\xi_2 + \xi_2$$

$$\eta_2 = 0,371\xi_1 + 0,314\eta_1 + 0,341\xi_2 + 0,576$$

- 1) Nilai dari variabel kompensasi sebesar $0,004 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh langsung dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 2) Nilai dari variabel lingkungan kerja sebesar $0,011 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh langsung dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil perhitungan analisis jalur Struktural 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Model 2:

Tabel 24. Model Summary Sub Struktural 2

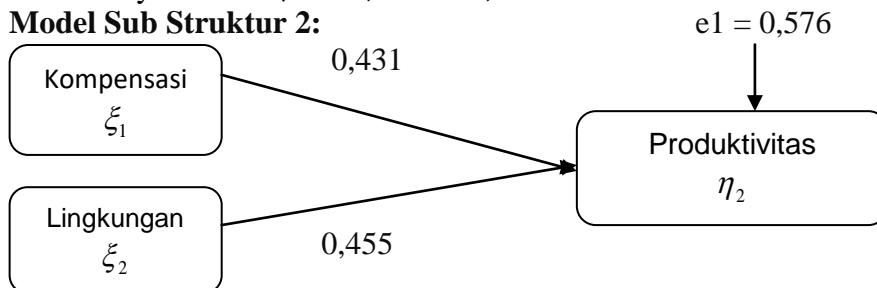
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.668	.637	5.439

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompensasi, Lingkungan

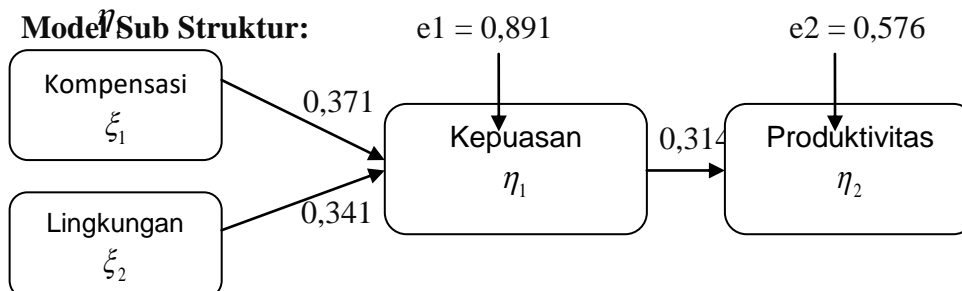
Berdasarkan tabel 24 diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,668 sehingga hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja adalah 66,8%, sedangkan sisanya yaitu $100\% - 66,8 = 33,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara nilai e_2 dapat diketahui dengan rumus $e_2 = \sqrt{1 - r^2}$ yaitu $e_2 = \sqrt{1 - 0,668} = 0,576$

Model Sub Struktural 2:



Gambar 11 Daigram Jalur Model Struktural 2.

Model Sub Struktural:



Gambar 12 Diagram Model Struktural .

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis, maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Ada pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tangerang Gas Industri.
2. Ada pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tangerang Gas Industri.
3. ada pengaruh secara langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tangerang Gas Industri.
4. Ada pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tangerang Gas Industri.
5. Ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tangerang Gas Industri.

B. Saran

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari penelitian maka disarankan sebagai berikut:

1. Agar dapat mempertahankan ataupun meningkatkan gaji karyawan dan meningkatkan fasilitas yang ada pada perusahaan sehingga dengan gaji yang layak dan fasilitas yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan.
2. Agar perusahaan dapat mempertahankan kebersihan lingkungan bekerja dan meningkatkan keamanan di tempat kerja, sehingga karyawan dapat nyaman dalam bekerja, dengan demikian produktivitas kerja juga akan meningkat.
3. Agar perusahaan dapat meningkatkan kompensasi yang diberikan dan meningkatkan kepuasan karyawan dengan berbagai bonus sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal.
4. Agar perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan kepuasan kerja dengan menambah keamanan bekerja sehingga hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
5. Agar perusahaan terus meningkatkan kepuasan kerja terutama dalam hal upah dan kedisiplinan para karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.
6. Untuk peneliti selanjutnya, dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dan mengembangkan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhyar, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Kepuasan Kerja di Lingkungan Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat, dan Tenggara= *The Effect of Financial Compensation and Work Pressure on Employee Performance Mediated by Work Satisfaction in DGT Regional Office of South Sulawesi, West Sulawesi, and South-East Sulawesi* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Andriyany, D. P. (2021). Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (*Studi Literatur*) (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara).
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Taktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 4. No. 2 (2024)

- Maliah, M., & Kurniawan, D. (2020). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang. *jurnal kompetitif*, 9(1), 109-125.
- Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014). Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul*, 5(1), 17914.
- Purwanto, A. B. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 2(1).
- Ristanti, E. M., & Febriyanto, F. (2022). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Multimart Simbarwaringin. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(2), 459-478.
- Salam, M. F. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Makassar) (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Simarmata, N. Y., & Sutrisno, E. (2022). Strategi Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Melalui Prinsip Good Governance di Kantor Kecamatan Rawalumbu Kota Bekasi. *Jurnal Pembangunan dan Administrasi Publik*, 4(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R and D*, Cetakan ke-17. Alfabeta. Bandung
- Sulastri, S. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Sidoarjo
- Suwarto, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.. Indo Metro. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 11(2)..