

**Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Pada PT. Indometro Surya Andola)**

**Pinki Dwi Putri<sup>1</sup>, Ardiansyah Japlani<sup>2</sup>, Nina Lelawati<sup>3</sup>, Jessica Norenza<sup>4</sup>**  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Metro  
E-mail: [pinkidwiputri@gmail.com](mailto:pinkidwiputri@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Indometro Surya Andola. Metode penelitian menggunakan pendekatan Deskriptif dan Kuantitatif dalam penelitian. Populasi dan Sampel adalah karyawan PT Indometro Surya Andola yang berjumlah 51 orang Teknik pengumpulan data menggunakan Kuisisioner. Analisis yang dilakukan dalam penelitian adalah menggunakan pengujian prasyarat instrument yaitu uji validitas, uji reabilitas, untuk pengujian prasyarat analisis menggunakan uji normalitas dan uji lineraitas.menggunakan model Analisis Path dengan SPSS.Hasil penelitian menunjukkan 1) Kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. 2) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.3) Kepuasan Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.4). kompensasi memiliki pengaruh langsung yang lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja. 5) Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung yang lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan, Kepuasan Kerja

**Abstract**

*This study aims to determine whether there is an effect of compensation and work environment on employee productivity with job satisfaction as an intervening variable at PT Indometro Surya Andola. The research method uses descriptive and quantitative approaches in research. The population and sample are employees of PT Indometro Surya Andola, totaling 51 people. The data collection technique uses a questionnaire. The analysis carried out in this study was using instrument prerequisite testing, namely validity test, reliability test, for analysis prerequisite testing using the normality test, and linearity test. Using the Path Analysis model with SPSS. The results showed 1) Compensation has a direct effect on work productivity Employee. 2) Work Environment has a direct influence on Employee Productivity. 3) Job Satisfaction has a direct influence on Employee Productivity.4). compensation has a greater direct effect than the indirect effect on employee work productivity through job satisfaction. 5) The work environment has a direct influence that is greater than the indirect effect on employee work productivity through job satisfaction.*

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

## **I. PENDAHULUAN**

Memilih Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberadaannya. Seiring dengan semakin meningkatnya jumlah sumber daya manusia yang ada saat ini, maka diperlukan seleksi khusus agar kita mendapatkan sumber daya manusia terbaik sesuai dengan kebutuhan yang kita inginkan. Sumber daya manusia atau dalam hal ini kita sebut karyawan, merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produksi yang akan kita capai.

Produktifitas yang kita targetkan akan terus meningkat bila ditopang oleh karyawan yang terampil, cerdas, kreatif, rajin, tekun, ulet dan profesional, serta dibarengi dengan semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu para karyawan yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional jika karyawan tidak memenuhi kriteria tersebut maka produktivitas kerja karyawannya akan menurun. Karyawan sebagai salah satu faktor yang bersinggungan langsung dengan proses produksi akan mempengaruhi target keberhasilan yang akan dicapai oleh suatu perusahaan. Karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

Berkaitan dengan produktivitas, maka karyawan perlu diberikan kompensasi agar tetap dapat produktif dan menguntungkan bagi perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Fitrianti (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja, sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan serta perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja juga tidak luput dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Karyawan suatu perusahaan tidak akan betah berada di dalam perusahaan apabila suasana perusahaan tidak menunjang keselamatan dan kenyamanan dalam bekerja, sehingga pekerjaan mereka terbelengkalai dan dapat merugikan perusahaan dalam skala besar. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Panjaitan (2017) menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga untuk meningkatkannya, maka perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang kondusif.

Untuk mengejar dan meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja individu dibutuhkan, semangat kerja menjadin bagian penting. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Semangat kerja pegawai yang rendah akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen (Suwanto : 2022). Maksud pelaksanaan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi jika perusahaan dapat menjalankan pemberian kompensasi dengan baik, sehingga jelas pemberian kompensasi yang tepat akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan yang nantinya sasaran perusahaan bisa berhasil selaras dengan apa yang sudah diharapkan. Selain itu komponen lainnya yang bisa berdampak terhadap kepuasan kerja ialah lingkungan kerja yang baik pada perusahaan. Suasana dan Lingkungan kerja yang bagus akan membuat karyawan merasa santai dan tenang maka bisa menaikkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan pada PT Indometro Surya Andola memperoleh hasil tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Kepuasan kerja pada PT Indometro Surya Andola

No	Indikator pengukur	Kategori
1.	Pekerjaan itu sendiri	Baik
2.	Pendapatan yang diterima	Kurang baik
3.	Kesempatan promosi yang diberikan perusahaan	Baik
4.	Pengawasan oleh perusahaan	Baik
5.	Rekan kerja dalam pekerjaan	Kurang baik

(Sumber PT Indometro Surya Andola 2022)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa indikator pengukur kepuasan kerja memiliki kategori baik dan terdapat indikator yang kurang baik yaitu indikator pendapatan yang diterima dan rekan kerja dalam pekerjaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Indometro Surya Andola diantaranya adalah kompensasi dan lingkungan kerja yang mana hal ini dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawannya. kurangnya pemberian kompensasi membuat karyawan tidak bisa menutupi kebutuhannya, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif baik secara fisik maupun nonfisik seperti tempat kerja yang kurang nyaman karena tidak adanya penerangan yang cukup serta tata ruang yang kurang baik hal ini dapat mengganggu ruang gerak karyawan dan juga hubungan antar karyawan yang kurang baik seperti saling menyalahkan bila terjadi kesalahan atau kerugian yang dialami sedangkan lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya seperti penerangan yang cukup dan juga ruang gerak yang memadai hal ini dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

## II. KAJIAN TEORI

### **Kompensasi**

Menurut Ismaya & Japlani (2021) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi atau lainnya yang berkaitan dengan gaji, upah, bonus, insentive dan tunjangan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Purnami & Utama (2019) Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

### **Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Suwanto (2016) produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Hidayat (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

## III. METODE PENELITIAN

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan kuantitatif dalam penelitian ini, yaitu pendekatan yang datanya berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pt.Indometro Surya Andola yang berjumlah 51 orang. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu, Untuk memperoleh sampel yang mewakili populasi secara keseluruhan maka sampel diambil menggunakan teknik sampling jenuh yakni mengambil semua populasi menjadi sampel penelitian yang berjumlah 51 orang.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kuesioner. Kuesioner atau angket merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan pernyataan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Skala pengukuran jawaban responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5 dengan alternatif jawaban Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path) dengan bantuan Aplikasi SPSS.

### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil**

##### **4.1. Uji Normalitas**

**Tabel 2 hasil uji normalitas**

No	Variabel	Sig	A	Kesimpulan
1	Kompensasi	0,128	0,05	Normal
2	Lingkungan Kerja	0,200	0,05	Normal
3	Produktivitas Kerja Karyawan	0,200	0,05	Normal
4	Kepuasan Kerja	0,198	0,05	Normal

- 1) Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel kompensasi memiliki nilai signifikan sebesar  $0,128 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.
- 2) Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.
- 3) Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel produktivitas kerja karyawan memiliki nilai signifikan sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.
- 4) Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar  $0,198 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

##### **4.2 Uji Linieritas**

**Tabel 3 hasil uji linearitas**

No	Variabel	F Hitung	Sig	Kesimpulan
1	X1 atas Y	3,049	0,255	Linier
2	X2 atas Y	0,704	0,781	Linier
3	Z atas Y	0,327	0,992	Linier

- 1) Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai sig.deviation from linearity sebesar  $0,255 > 0,05$ , dan diketahui F hitung 3.049 lebih kecil dari F tabel pada taraf signifikansi 0,05, dan pembilang (dk) = 20 dan penyebut = 29 sehingga diperoleh F

tabel = 1.944 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan.

- 2) Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai sig.deviation from linearity sebesar  $0,781 > 0,05$ , dan diketahui F hitung 704 lebih kecil dari F tabel pada taraf signifikansi  $0,05$ , dan pembilang (dk) = 18 dan penyebut = 31 sehingga diperoleh F tabel = 1.960 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai sig.deviation from linearity sebesar  $0,992 > 0,05$ , dan diketahui F hitung 327 lebih kecil dari F tabel pada taraf signifikansi  $0,05$ , dan pembilang (dk) = 18 dan penyebut = 31 sehingga diperoleh F tabel = 1.960 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

#### 4.3. Analisis Jalur Path

##### a. Perhitungan Koefisien Jalur Sub Struktur 1

Uji hipotesis model sub struktur 1 digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada model sub struktur 1 persamaan strukturnya adalah:

**Tabel 4 coefficients kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5.980	14.078		.425	.673
	KOMPENSASI	1.125	.190	.809	5.929	.000
	LINGKUNGAN KERJA	-.179	.219	-.112	2.817	.018

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Sumber: Output Spss, diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pengujian dengan SPSS di atas dapat diperoleh persamaan

$$\eta_1 = \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{21}\xi_2 + \gamma_{31}\xi_3 + \xi_1$$

$$\eta_1 = 0,809\xi_1 + (-0,112)\xi_2 + 0,541$$

Berdasarkan persamaan regresi untuk sub struktural 2 di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

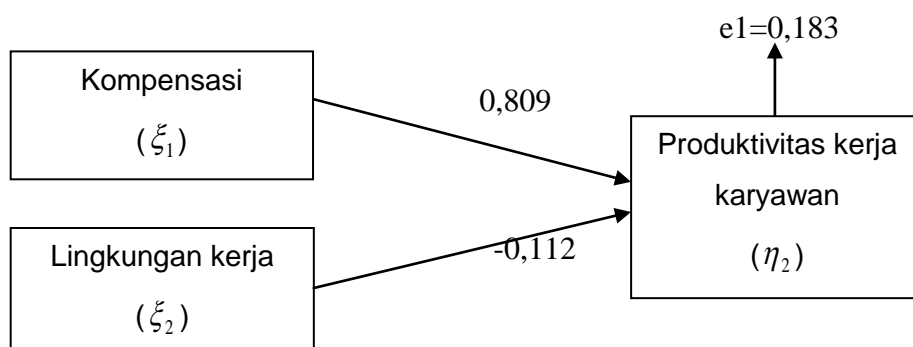
- a) Nilai dari variabel kompensasi ( $\xi_1$ ) adalah  $0,809 > 0,05$  yang menunjukkan jika kompensasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b) Nilai dari variabel lingkungan kerja ( $\xi_2$ ) adalah  $-0,112 > 0,05$  yang menunjukkan jika lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- c) Nilai eror sebesar 0,541 merupakan nilai kesalahan dalam pengukuran variabel dengan besar nilai eror diperoleh sebagai berikut.

**Tabel 5 model summary sub struktur 1**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.541	.522	8.02942
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI				

Hasil analisis dengan SPSS pada Model Summary menunjukkan bahwa besarnya R Square adalah 0,541 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 54,1 %. Sedangkan nilai e1 dapat dicari dengan rumus  $e1 = \sqrt{1 - 0,541} = 0,183$

Berdasarkan hasil regresi dari substruktur 1 tersebut maka dapat digambarkan diagram substruktur sebagai berikut:



**gambar 1 sub struktur 1**

**b. Perhitungan Koefisien Jalur Sub Struktur 2**

Uji hipotesis model sub struktur 2 digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel kompensasi , lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan terhadap kepuasan kerja. Pada model sub struktur 2 persamaan strukturnya adalah:

**Tabel 6 coefficients kompensasi , lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan terhadap kepuasan kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	85.460	12.071		7.080	.000
	KOMPENSASI	.071	.214	.088	.330	.043
	LINGKUNGAN KERJA	-.071	.188	-.076	-.375	.010
	PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN	.032	.124	.056	2.260	.036

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA  
Sumber: Output SPSS, Diolah peneliti (2023)

Berdasarkan pengujian dengan SPSS di atas dapat diperoleh persamaan

$$\eta_2 = \gamma_{21}\xi_1 + \beta_{21}\eta_1 + \gamma_{22}\xi_2 + \gamma_{22}\xi_3 + \xi_2$$

$$\eta_2 = 0,088\xi_1 + 0,056\eta_1 + (-0,076)\xi_2 + 0,011$$

Berdasarkan persamaan regresi untuk sub struktural I di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai dari variabel kompensasi ( $\xi_1$ ) adalah  $0,088 > 0,05$  maka berkesimpulan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Nilai dari variabel lingkungan kerja ( $\xi_2$ ) adalah  $-0,076 > 0,05$  yang menunjukkan jika lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Nilai dari variabel kepuasan kerja ( $\eta_1$ ) adalah  $0,056 > 0,05$  yang menunjukkan jika kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Nilai eror sebesar 0,011 merupakan nilai kesalahan dalam pengukuran variabel dengan besar nilai eror diperoleh sebagai berikut.

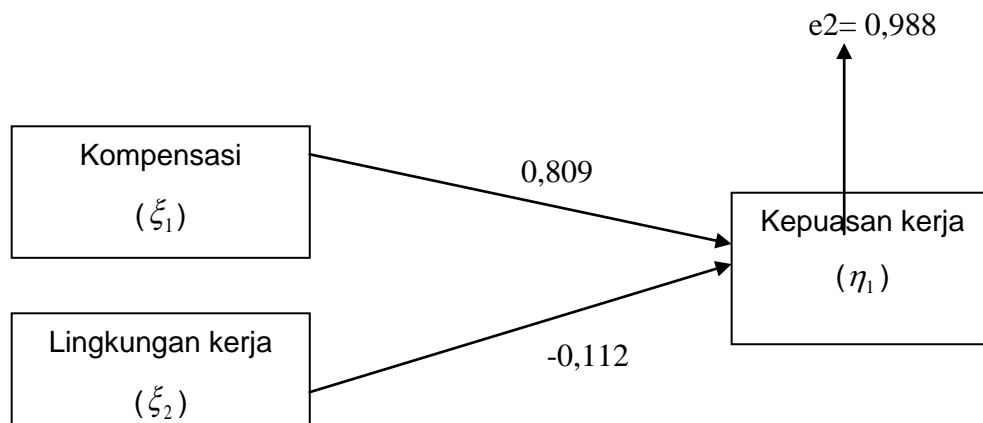
**Tabel 7 model summary sub struktur 2**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.103 <sup>a</sup>	.011	-.053	6.87204

a. Predictors: (Constant), PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN , LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

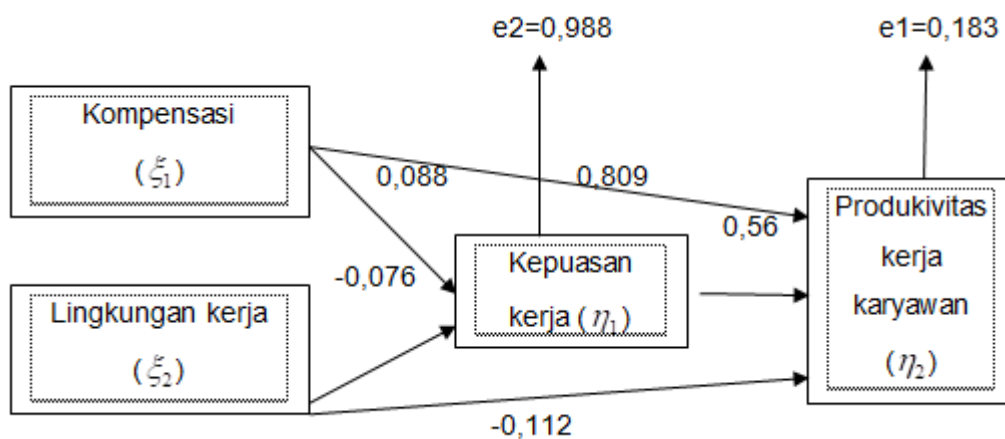
Hasil analisis dengan SPSS pada Model Summary menunjukkan bahwa besarnya R Square adalah 0,011 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel kompensasi ,lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan terhadap kepuasan kerja sebesar 01,1 %. Sedangkan nilai e2 dapat dicari dengan rumus  $e2 = \sqrt{(1 - 0,011)} = 0,988$

Berdasarkan hasil regresi dari Sub struktur 2 tersebut, maka dapat digambarkan diagram Sub Struktur 2 sebagai berikut:



**gambar 2 sub struktur 2**

#### 4.4. Analisis jalur path



Gambar 3 analisis jalur

#### Interpretasi hasil mediasi peran kepuasan kerja

1. Hasil Nilai dari variabel kompensasi  $0,088 > 0,05$  maka berkesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja.
2. Hasil Nilai dari variabel lingkungan kerja  $-0,076 > 0,05$  maka berkesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja

#### 4.5. Hipotesis statistik

1. Pengaruh langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan  
Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan  $\beta = 0,088$  yang memiliki nilai  $t_{hitung} = 5,929$  dan diperoleh nilai  $t_{tabel}$  dengan sebesar 2,23 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan  
Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan  $\beta = -0,076$  yang memiliki nilai  $t_{hitung} = 2,817$  dan diperoleh nilai  $t_{tabel}$  dengan sebesar 2,23 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan  
Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan  $\beta = 0,056$  yang memiliki nilai  $t_{hitung} = 2,260$  dan diperoleh nilai  $t_{tabel}$  dengan sebesar 2,23 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja  
Analisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh pengaruh langsung sebesar 0,809 sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah  $0,088 \times 0,56 = 0,049$ . maka pengaruh total yang diberikan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah : pengaruh langsung  $(0,809) +$  pengaruh tidak langsung  $(0,049) = 0,858$ .  
Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung  $(0,809)$  lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung  $(0,049)$  yang menunjukkan bahwa kompensasi

melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja

Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh pengaruh langsung sebesar -0,112 sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah  $-0,076 \times 0,56 = -0,042$ . maka pengaruh total yang diberikan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah : pengaruh langsung (-0,112) + pengaruh tidak langsung (-0,042) = -0,154. Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung (-0,112) lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung (-0,042) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

## **B. Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Kompensasi ( $\xi_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja karyawan ( $\eta_2$ ).**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indometro Surya Andola. hal ini dapat diartikan jika pemberian kompensasi secara finansial maupun non finansial dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya, indikator kompensasi yang paling menonjol adalah gaji.

### **4.2.2 Pengaruh lingkungan kerja ( $\xi_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $\eta_2$ ).**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indometro Surya Andola. lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya indikator lingkungan kerja seperti penerangan dan ruang gerak tentu akan mengganggu karyawan.

### **4.2.3 Pengaruh kepuasan kerja ( $\eta_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja karyawan ( $\eta_2$ ).**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indometro Surya Andola. Pada dasarnya kepuasan kerja akan muncul secara sendirinya jika perusahaan mampu memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan, tentunya karyawan akan bekerja secara produktif.

### **4.2.4 Pengaruh tidak langsung Kompensasi ( $\xi_1$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $\eta_2$ ) melalui kepuasan kerja ( $\eta_1$ )**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompensasi lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah pengaruh langsung dengan kata lain kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja. hal ini karena karyawan perlu diberikan upah atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan diberikannya upah dengan tepat waktu dan sesuai maka karyawan akan merasa puas dan melakukan pekerjaannya dengan baik yang tentunya dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan.

### **4.2.5 Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja ( $\xi_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $\eta_2$ ) melalui kepuasan kerja ( $\eta_1$ )**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah pengaruh langsung. lingkungan kerja sangat diperlukan untuk menunjang karyawan untuk bisa fokus dalam melakukan pekerjaan dengan adanya

tempat kerja yang nyaman karyawan diharapkan akan memiliki kepuasan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih semangat hal ini dapat membuat produktivitas perusahaan meningkat.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diberikan kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indometro Surya Andola. jika kompensasi diberikan sesuai dengan aturan dan diberikan secara tepat waktu maka produktivitas kerja nya akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indometro Surya Andola. jika lingkungan kerja nyaman dan kondusif hal ini membuat semangat kerja karyawan meningkat dan menyebabkan produktivitas kerjanya akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indometro Surya Andola. jika karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka mereka akan melakukan pekerjaannya dengan maksimal hal ini tentunya berpengaruh terhadap produktivitas yang akan dihasilkan.
4. Terdapat pengaruh secara langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Indometro Surya Andola.
5. Terdapat pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Indometro Surya Andola.

### **B. Saran**

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

1. Perusahaan harus dapat mempertahankan atau meningkatkan gaji yang yang diberikan kepada karyawan dan membayar gaji sesuai dengan peraturannya sehingga karyawan mendapatkan kepuasannya.
2. Perusahaan harus lebih memperhatikan kenyamanan para pekerja seperti penerangan yang cukup , suhu udara , dan tata letak ruangan sehingga dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
3. Perusahaan harus lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan memberikan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan bonus yang sesuai dan juga kenyamanan dalam bekerja.
4. Perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan membuat karyawan merasa nyaman ketika sedang bekerja dan memberikan fasilitas bagi karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Andika, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.

Cahyaningrum, I. N., & Budiarmo, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan Pt. Sampurna Kuningan Juwana, Di Kabupaten Pati). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(3), 97-105.

Ernie Tisnawati Sule Kurniawan Saefullah, (2013), *Pengantar Manajemen* ,Jakarta

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165-177.
- Ismaya, L., & Japlani, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Batu Persada di Desa Nyampir, Kecamatan Bumi Agung. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2), 363-376.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- 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), 5611-5631.
- Rivai, veitzal, (2012) ,Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori kpraktik, Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada. Kencana, Jakarta
- Sari, R. F., & Suwanto, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Santa Clara Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(4), 825-845.
- Satmoko, R. H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Stres kerja terhadap Produktivitas kerja melalui variabel intervening Kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Sendi Pratama Pekalongan) (Master's thesis, Universitas Islam Indonesia).
- Sedarmayanti.(2015).Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Glialia.Indonesia Bogor.
- Sumarno, E., Pradhanawati, A., & Farida, N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 131-137
- Sutrisnawati, S., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya terhadap Produktivitas Kerja. *JIIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2587-2594.
- Suwanto, S. (2016). Pengaruh Motivasi kerja, Budaya organisasi, dan Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Metro. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 10(2).
- Zuhriyah, E. L. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Studi kasus pada BMT UGT Sidogiri (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).