

Received : February 2022

Accepted : March 2022

Published : June 2022

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. RAYA AZURA PERSADA

Agustina Mogi¹, Sidik Priadana², Azhar Affandi³, Umi Narimawati⁴
Universitas Pasundan^{1,2,3,4}

*Email: dosen01557@unpam.ac.id

ABSTRACT

Determining the effect of the Work-Environment, Motivation and Compensations on Job-Satisfaction for this study to improve work productivity at PT. Raya Azura Persada. A quantitative-research is research that is elected by the researcher. Saturated sample is used for sampling from the total population, namely all employees who work at PT. Raya Azura Persada. A questionnaire is used to collect data.

Based on data, we can conclude that there is significance (0,045) between the Work-Environment (variable-X1). There is no significance (>0,05) between Motivation & Compensation on Job-Satisfaction (variable-Y). Aside from that there is no influence of Work-Environment (variable-X1), Motivation (variable-X2) & Compensation (variable-X3) for work productivity (variable-Z) indicated by the value of significance > 0.05.

Kata kunci: Work Environment, Compensation, and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberadaan IPTEK yang semakin maju telah memberikan dorongan bagi kemaslahatan umat manusia. Teknologi yang mumpuni mampu memberikan harapan bagi kehidupan akan perusahaan masa depan hingga terciptanya suatu persaingan. Hal itu terjadi akibat dari keterbukaan di seluruh lapisan masyarakat yang ada di belahan dunia manapun. Keberadaan manusia yang bermutu merupakan asset berharga untuk mengimbangi pesatnya IPTEK dalam persaingan di dunia usaha. Hal ini tentunya akan mampu menciptakan keunggulan kompetitif. Meskipun sumber daya perusahaan mendukung, akan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan baik tentunya proyek-proyek perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Kesimpulannya yaitu *human resources* merupakan siasat terbaik yang wajib diberikan atensi oleh perusahaan.

Pencapaian terbaik selain produktivitas kerja yaitu *job-satisfaction* sebab mampu memberikan pengaruh kuat pada produktivitas kerja karena menurut Ahmed dan Uddin (2012:101), "*Job-*

satisfaction play an important role in the development of the company to improve the efficiency and productivity of employees". Faktor-faktor esensial seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi dapat ditelusuri secara sistematis akibatnya terhadap produktivitas kerja dari karyawan.

PT. Raya Azura Persada yang terfokus sebagai *construction company* dimana pemasukannya bergantung sekali dengan setiap proyek yang berhasil didapatkan melalui proses tender atau lelang proyek oleh berbagai instansi terutama pihak swasta atau perorangan. Kondisi ini menyebabkan perusahaan harus bisa mengelola dan mengerjakan dengan baik setiap pekerjaan atau proyek yang berhasil dimenangkan. Masalah ketepatan waktu dan progres pelaksanaan sangat perlu mendapatkan perhatian karena pencairan dana untuk pembiayaan proyek-proyek konstruksi umumnya per termin atau per progres pekerjaan. Inilah yang menuntut para karyawan untuk bisa menyelesaikan setiap proyek secara tepat waktu dan sesuai dengan kualitas hasil pekerjaan yang diharapkan.

Hal demikian membuat produktivitas karyawan harus ditingkatkan dan oleh pihak perusahaan harus memperhatikan dengan baik masalah lingkungan pekerjaan, motivasi karyawan, kompensasi yang bisa mempengaruhi kepuasan bekerja. Survei awal menunjukkan bahwa banyak karyawan yang merasa belum puas dengan pekerjaannya dan untuk beberapa waktu terkadang kompensasi karyawan kurang mendapatkan perhatian serius karena dana yang diperoleh lebih dipergunakan untuk operasional proyek.

Hal inilah yang menarik untuk diteliti bagaimana produktivitas kerja karyawan PT. Raya Azura Persada dan berbagai faktor yang berkontribusi untuk memberikan dampak terhadap *job satisfaction*.

METODE

Penelitian Kausal Komparatif dipilih peneliti untuk menyelidiki kemungkinan sebab akibat berdasarkan observasi data yang bersifat *ex-post facto* dari dampak yang terjadi diantara variabel-variabel yang diteliti (Suryabrata, 2004). Populasi yaitu karyawan PT. Raya Azura Persada dan sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan di lingkungan kantor yang berjumlah 30 orang dengan metode sampling, sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan beberapa uji untuk analisis yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis mencakup uji regresi berganda dan uji t, uji F, dan uji *path analysis*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji awal penelitian dilakukan pada instrument penelitian yaitu kuesioner yang akan digunakan peneliti dalam mengambil data responden selama penelitian. Salah satunya uji validitas instrumen. Berdasarkan olahan data pada uji validitas variabel-X1 (Lingkungan Kerja) didapatkan nilai R_{Hitung} semuanya diatas nilai R_{Tabel} untuk jumlah sampel 30 yaitu 0,3610 maka semua item atau pernyataan dalam variabel X1 dinyatakan valid. Di samping itu juga uji validitas kuesioner pada variabel-X2 (Motivasi), didapatkan nilai R_{Hitung} semuanya diatas nilai R_{Tabel} untuk jumlah sampel 30 yaitu 0,3610 maka semua item atau pernyataan dalam variabel X2 dinyatakan valid. Sedangkan pada uji validitas kuesioner pada variabel-X3 (Kompensasi) nilai R_{Hitung} semuanya diatas nilai R_{Tabel} untuk jumlah sampel 30 yaitu 0,3610 maka semua item atau pernyataan dalam variabel X3 dinyatakan valid.

Sedangkan pada uji validitas variabel-Y (Kepuasan Kerja) nilai R_{Hitung} semuanya diatas nilai R_{Tabel} untuk jumlah sampel 30 yaitu 0,3610 maka semua item atau pernyataan dalam variabel Y dinyatakan valid. Sedangkan pada uji validitas variabel-Z (Produktivitas Kerja Karyawan), nilai R_{Hitung} semuanya diatas nilai R_{Tabel} untuk jumlah sampel 30 yaitu 0,3610 maka semua item atau pernyataan dalam variabel Z dinyatakan valid.

2. Uji-Reliabilitas

Uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian adalah reliabel yang bermakna kuesonernya dikatakan layak dan dapat dipakai berulang untuk suatu pengukuran.

3. Uji Asumsi Klasik yang mencakup:

Uji Normalitas Data

Gambar 4.1 menunjukkan nilai signifikansi menunjukkan angka 0,096 maka nilai residual dari regresi terdistribusi.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,52516319
Most Extreme Differences	Absolute	,145
	Positive	,145
	Negative	-,115
Test Statistic		,145
Asymp. Sig. (2-tailed)		,096 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data diolah, 2021

Gambar 4.1. Hasil Data Normality Test

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.1 Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai VIF	Nilai Tolerance
X1	1,035	0,966
X2	1, 005	0,995
X3	1,032	0,969

Sumber : data diolah, 2021

Tabel 4.1 memperlihatkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig
X1	0,818
X2	0,240
X3	0,300

Sumber : data diolah, 2021

Karena nilai signifikansi ketiga variabel X > 0,05 seperti pada tabel 4.2 sehingga dapat disimpulkan heteroskedastisitas tidak terjadi.

Uji Regresi Berganda dan Uji Hipotesis dengan Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	53,592	6,729		7,964	,000
	LINGKUNGAN KERJA	-,447	,212	-,378	2,106	,045
	MOTIVASI	-,138	,185	-,133	-,749	,460
	KOMPENSASI	-,123	,137	-,161	-,898	,377

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : data diolah, 2021

Gambar 4.2 Hasil Uji t

Pengujian Hipotesis H₁ H₂ H₃

Pengujian hipotesis H₁

Hasil uji signifikan antara variabel X₁ dan Y dengan nilai signifikansi 0,045 < 0,05.

Pengujian hipotesis H₂

Kesimpulan dari gambar 4.2, hasil uji tidak signifikan antara variabel X₂ dan Y dengan nilai signifikansi motivasi (X₂) 0,460 > 0,05.

Pengujian hipotesis H₃

Berdasarkan gambar 4.2, maka diketahui nilai signifikansi kompetensi (X₃) 0,377 > 0,05. Kesimpulannya, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Pengujian hipotesis H₄ H₅ H₆ H₁₀ dengan uji t

Hasil uji hipotesis H₄, H₅, H₆ yaitu ketiga variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel intervening (Z) karena nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja (X₁), motivasi kerja (X₂), kompensasi (X₃) semuanya lebih besar dari 0,05.

Uji *Path Analysis*

Pengujian hipotesis H₇ H₈ H₉ dengan Analisis Jalur

Hasil regresi dari model regresi pertama yaitu hanya lingkungan kerja(variabel-X1) saja yang memberikan *influence* terhadap kepuasan kerja(variabel-X2) sedangkan hasil model regresi kedua dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan PT Raya Azura Persada tidak bisa mengintervensi pengaruh lingkungan kerja, motivasi maupun kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Raya Azura Persada. Hal ini bisa dijelaskan bahwa ada banyak variabel lainnya yang lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan misalnya variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan lain-lain.

Menariknya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Raya Azura Persada. Hal ini berarti suasana lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan sudah sangat mendukung kondisi karyawan dalam bekerja dan hal ini menjadi variabel penting karena lingkungan kerja menunjukkan adanya faktor kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan sehingga hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Ada pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Raya Azura Persada.
2. Tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Raya Azura Persada.
3. Lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Raya Azura Persada.

Saran

1. PT Raya Azura Persada harus mempertahankan dan meningkatkan suasana lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja.
2. Perlu dilanjutkan penelitian berikutnya untuk menggali dan menjawab variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kepuasan dan produktivitas kerja karyawan PT. Raya Azura Persada.

REFERENSI

- Amusa, Isaka Oyintola, Abiodun Olaide, Ajani Florence Olabisi. 2013. "Work Environments and Job Performance of Librarians in the Public Universities in South – West Nigeria". Dalam International Journal of Library and Infomationa Science, Vol. 5 No.11 Nigeria: Kwara State University.
- Arianto, Nugroho Agung Dwi. 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar". Dalam Jurnal Universitas Islam Nahdlatul Ulama, Hal 198-120 Jepara: Universitas Islam Nahdlatul Ulama.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, Ni Ketut Ayu Juli, I Nyoman Sudharma. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada hotel bakung's beach cottages Kuta Bali". Dalam Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Hal 1590-1593 Bali: Universitas Udayana. Revisi Desember 2010, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Ghozali Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hammed, Abdul Mphil. 2014. "Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)". Dalam International Journal of Business and Social Science, Vol. 5 No. 2 Hal. 305- Pakistan: Islamia University of Bahawalpur.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Leblebici, Demet. 2012. "Impact Of Workplace Quality On Employee's Productivity:Case Study Of A Bank In Turkey". Dalam Journal of Business, Economics & Finance, Vol.1 No 1 Hal 45-47 Turkey: Okan University.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sopiah. 2013. "The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia". Dalam International Journal of Learning & Development, Vol.3 No. 2 Hal 87-89 Malang: State University of Malang.
- Sulistiyanti, Ambar T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Taiwo, Akinyele Samuel. 2010. "The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case Of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria". Dalam African Journal Business Management, Vol 4 No 3 Hal 302-303 Nigeria: Scholl Of Business, Covenant University.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiadi Akbar. 2006. *Pengantar Statistik*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.