



JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong

Naufal Fadli Wibowo¹, Anton Prasetyo²

^{1,2} Universitas Putra Bangsa

naufalfadli91@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: June 22nd 2022

Accepted: June 25th 2022

Published: June 27th 2022

Keywords:

Lingkungan Kerja fisik,
Kompensasi, Produktivitas
Kerja Karyawan

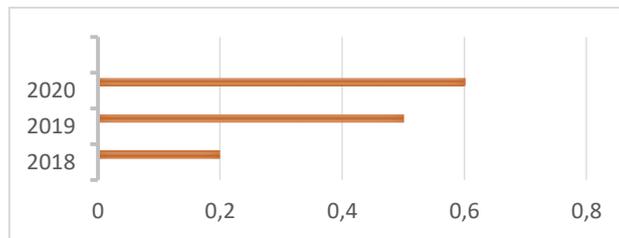
ABSTRACT

Purpose of this study was to determine the effect of the Physical Work Environment, Compensation and Work Motivation on the Work Productivity of Employees of PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong. The data used in this study is primary data. This study used 37 respondents as research samples drawn based on saturated sampling. The method of data analysis used multiple linear regression analysis with the help of SPSS 26 for windows. The results of the study based on the t test showed that the Physical Work Environment variable had a significant effect on the Work Productivity of PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong employees, the Compensation variable had a significant effect on the Work Productivity of PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong employees, the Work Motivation variable had a significant effect on Work Productivity of PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong. The variables of the Physical Work Environment, Compensation, and Work Motivation together have a significant effect on the Work Productivity of the Employees of PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong. The results of testing the coefficient of determination of the R Square value of the Employee Productivity variable are influenced by the Physical Work Environment, Compensation and Work Motivation of 62.8% and the remaining 37.2% of the Employee Productivity variable is influenced by variables outside this research model.

Pendahuluan

Pada sebuah perusahaan produktivitas kerja karyawan merupakan masalah yang tidak pernah ada habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan external yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan. Salah satu dari masalah utama dalam ketenagakerjaan adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Pada masa ini dimana jaman yang terus berubah, demikian juga keadaan perekonomian yang selalu meningkat, dimana sistem perekonomian pasar lebih dominan yang mengakibatkan semakin ketat persaingan antar perusahaan yang sejenis. Perusahaan

diharapkan terus berkembang serta mencapai laba yang memuaskan seperti yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sunyoto (2012) menyatakan bahwa Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, sehingga dapat disimpulkan produktivitas kerja karyawan adalah keseluruhan output yang dihasilkan oleh karyawan yang diukur berdasarkan ukuran waktu dengan memaksimalkan segala sumber daya yang ada. Locus penelitian ini ada pada karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) perusahaan PT. Aneka Bangun Sarana (ABS). Adalah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor yang berlokasi di Gombang Kabupaten Kebumen Jawa Tengah, perusahaan ini berfokus pada penyewaan alat-alat berat dan juga pembuatan aspal. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2010 dan mempunyai kurang lebih 37 orang karyawan yang bekerja di AMP (Asphalt Mixing Plant) yang memproduksi aspal. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer AMP (Asphalt Mixing Plant) menghasilkan informasi bahwa produktivitas kerja karyawan di PT. Aneka Bangun Sarana (ABS) masih rendah. Hal ini terlihat dari tingkat absensi para karyawan yang tinggi dalam 1 tahun belakangan, ruang gerak pada lingkungan kerja yang terbatas, dan penurunan produksi aspal. yang berakibat pada pencapaian tujuan perusahaan yang tidak maksimal, sehingga dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja pada perusahaan tersebut terbilang rendah



Gambar 1. Grafik Tingkat Absensi

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan PT. Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang pada tahun 2018 terlihat masih rendah berada di angka 20%, lalu meningkat pada tahun 2019 di angka 50%, dan pada tahun 2020 terjadi peningkatan yang drastis pada tingkat absensi karyawan hingga menyentuh angka 60%. Hal tersebut berpengaruh terhadap produksi aspal.

Selain tingkat absensi yang tinggi, produktivitas kerja di PT. Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang juga berpengaruh terhadap perolehan hasil produksi aspal. Berikut ini merupakan tabel data produksi aspal dalam 6 bulan terakhir.

Tabel 1. Data Produksi Aspal 6 Bulan Terakhir

NO.	Bulan	Keterangan
1.	Juli 2021	4.800 Ton Aspal
2.	Agustus 2021	4.200 Ton Aspal
3.	September 2021	4.200 Ton Aspal
4.	October 2021	3.500 Ton Aspal
5.	November 2021	3.300 Ton Aspal
6.	Desember 2021	3.000 Ton Aspal

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan karyawan AMP (*Asphalt Mixing Plant*), masalah yang terjadi pada karyawan PT. Aneka Bangun Sarana adalah kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawannya seperti acara apel pagi yang sering tidak dihadiri oleh pemilik perusahaan, dan juga kurangnya kunjungan

pemiliki perusahaan ke tempat kerja yang menyebabkan semangat kerja karyawan menjadi menurun. Menurut hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sunarime, (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Pada uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul sebagai berikut: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang”**.

Rumusan Masalah

Pada penelitian ini permasalahan yang dihadapi dalam proses penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Aneka Bangun Sarana Gombang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Aneka Bangun Sarana Gombang?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Aneka Bangun Sarana Gombang?
4. Apakah lingkungan kerja fisik, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Aneka Bangun Sarana Gombang?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan dan manfaat penelitian. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang.
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Produktivitas Kerja

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan wilayah. Menurut Simamora dalam Haryati (2014,p.2018) bila suatu organisasi mengabaikan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan. Adapun indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a) Tingkat Absensi Tinggi
- b) Tingkat Perolehan Hasil
- c) Kualitas yang Dihasilkan

- d) Tingkat Kesalahan
- e) Waktu yang Dibutuhkan

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) bahwa :“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Menurut Sedarmayanti (2017:30) Indikator lingkungan kerja fisik diantaranya adalah:

- a) Kebersihan
- b) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja
- c) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
- d) Keamanan
- e) Jam Kerja

Kompensasi

Menurut Nurcahyo, (2015) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai tanda balas jasa untuk hasil kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan perusahaan”. Indikator kompensasi menurut Hasibuan, (2014:4) terdiri dari:

- a) Asuransi
- b) Gaji
- c) Bonus
- d) Tunjangan

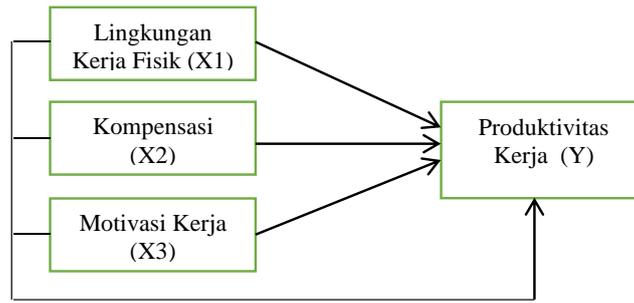
Motivasi Kerja

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga keberlangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Indikator Motivasi Kerja menurut Siagian (2008:138) terdiri dari:

- a) Daya Dorong
- b) Kemauan
- c) Kerelaan
- d) Membentuk Keahlian
- e) Membentuk Keterampilan
- f) Tanggung Jawab
- g) Kewajian
- h) Tujuan

Model Empiris

Berdasarkan pada tinjauan pustaka yang telah dipaparkan diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. Model Empiris

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang.
- H2 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang.
- H3 : Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang.
- H4 : Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu pertanyaan dalam kuisioner bisa dikatakan valid apabila kuisioner tersebut benar-benar dapat mengukur apa yang hendak diukur Ghozali (2018).

Penelitian ini menggunakan dasar analisis Ghozali (2009) dengan menggunakan *level of significance* 5% maka:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,005$) berarti item tersebut valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($\alpha = 0,005$) berarti item tersebut tidak valid.

Df = 37-2

Df =35; diperoleh r tabel 0,3246

Butir	rhitung	rtabel	Status
1	0,588	0,3246	Valid
2	0,586	0,3246	Valid
3	0,609	0,3246	Valid
4	0,609	0,3246	Valid
5	0,750	0,3246	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan ketentuan, jika $r_{alpha} > 0,6$ maka variabel tersebut reliabel, dan sebaliknya jika $r_{alpha} < 0,6$ maka variabel tersebut tidak reliabel. Uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut berdasarkan *output* dari SPSS sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Produktivitas kerja	0,621	$\alpha > 0,60$	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,655	$\alpha > 0,60$	Reliabel
Kompensasi	0,625	$\alpha > 0,60$	Reliabel
Motivasi Kerja	0,608	$\alpha > 0,60$	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi linear yang sempurna antar beberapa atau semua variabel bebas.

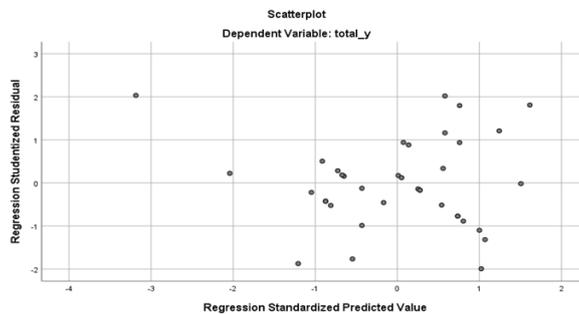
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-6.181	3.080		-2.007	.053		
total_x1	.392	.162	.347	2.428	.021	.551	1.817
total_x2	.623	.212	.421	2.944	.006	.552	1.812
total_x3	.358	.104	.372	3.438	.002	.965	1.036

Gambar 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel IV-11 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel IV-10 menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	-6.181	3.080			-2.007	.053	
total_x1	.392	.162	.347	2.428	.021	.551	1.817
total_x2	.623	.212	.421	2.944	.006	.552	1.817
total_x3	.358	.104	.372	3.438	.002	.965	1.036

Gambar 5. Hasil Perhitungan Analisis Linear Berganda
 Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = -6,181 + (0,392) X^1 + (0,623) X^2 + (0,358) X^3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel-variabel bebas, dalam hal ini adalah Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	\
(Constant)	-6.181	3.080			-2.007	.053	
total_x1	.392	.162	.347	2.428	.021	.551	1
total_x2	.623	.212	.421	2.944	.006	.552	1
total_x3	.358	.104	.372	3.438	.002	.965	1

a. Dependent Variable: total_y

Gambar 6. Hasil Pengujian Uji t
 Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Uji f

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Kriteria uji F menurut Ghozali (2009) adalah sebagai berikut:

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	79.293	3	26.431	18.567	.0
Residual	46.977	33	1.424		
Total	126.270	36			

a. Dependent Variable: total_y

b. Predictors: (Constant), total_x3, total_x2, total_x1

Gambar 7. Hasil Pengujian Uji F
 Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa F hitung adalah 18,567 > F tabel 2,88 dan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,00 < 0,05 yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang.

Model Summary^b

R	R Square
.792 ^a	.628

a. Predictors: (Constant), total_x3, total_x2, total_x1
 b. Dependent Variable: total_y

Gambar 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
 Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan Gambar diatas, dapat dianalisis bahwa nilai koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,594 atau 59,4%. Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Fisik (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3), sedangkan sisanya 40,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Hipotesis 1 : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang menunjukkan pengaruh signifikan dengan hasil nilai t hitung 2,428 > t tabel 2,03451 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menyatakan bahwa apabila Lingkungan Kerja Fisik baik maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2011:26) bahwa: "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung".

Hipotesis 2 : Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang menunjukkan pengaruh signifikan dengan hasil nilai t hitung 2,944 > t tabel 2,03451 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa apabila Kompensasi meningkat maka Produktivitas Karyawan juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi sangatlah penting untuk membantu pencapaian keberhasilan perusahaan. Kompensasi yang memuaskan juga sangat berpengaruh terhadap hasil kerja para karyawan, membuat para karyawan lebih produktif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Munthe (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidikalang.

Hipotesis 3 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang menunjukkan pengaruh signifikan dengan hasil nilai t hitung 3,438 > t tabel 2,03451 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa apabila Motivasi Kerja meningkat maka Produktivitas Kerja Karyawan di PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang juga akan meningkat. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang pernah dilakukan Purnama (2008) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung.

Hipotesis 4 : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal tersebut diketahui bahwa F hitung adalah $18,567 > F$ tabel $2,88$ dan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang.

Penutup dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang.
4. Variabel independen (Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Motivasi Kerja) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja Karyawan).
5. Variabel dominan pada penelitian ini adalah variabel Motivasi Kerja dengan nilai koefisien regresi paling besar sebesar 3.438

Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Jadwal kerja karyawan PT. Aneka Bangun Sarana sangat padat sehingga peneliti harus berulang kali menentukan jadwal pertemuan untuk mengambil sampel responden.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

Implikasi Praktis

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang masih harus sangat dikembangkan. Hal ini perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik yang baik untuk karyawan, salah satunya dengan menyediakan tempat istirahat yang nyaman dan juga membuat ruangan penyimpanan

untuk pengadaan barang-barang proyek agar tidak ditempatkan sembarangan, dengan menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik dan kondusif maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi di PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong harus ditingkatkan lebih lanjut. Salah satunya dengan mengikutsertakan program BPJS, Asuransi Keselamatan Kerja dan juga pemberian tunjangan yang selalu tepat waktu. Hal ini perlu ditingkatkan oleh perusahaan karena jika nilai kompensasi ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan juga semakin meningkat sehingga tujuan perusahaan cepat tercapai.
3. Berdasarkan hasil penelitian Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong perlu ditingkatkan, hal ini perusahaan harus melakukan perbaikan terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan memberikan motivasi dengan memberi tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi karyawan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan semua karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Implikasi Teoritis

1. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong. Hal ini berarti Lingkungan Kerja Fisik yang baik maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja yaitu Lingkungan Kerja Fisik. Desmonda (2016) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik yang terdiri dari tata ruang kantor, penerangan, warna, udara, musik, suara/tingkat kebisingan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Federal International Finance cabang Samarinda.
2. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong. Hal ini berarti pemberian kompensasi yang memuaskan dan tepat waktu sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dan membuat karyawan lebih produktif. Menurut Hasibuan dalam Badriyah (2017) mendefinisikan "kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Munthe (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidikalang.
3. Berdasarkan analisis data yang dilakukan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong. Hal ini menunjukkan motivasi kerja yang tinggi akan membawa karyawan untuk bekerja lebih produktif. Pamela & Oloko (2015) menyatakan motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga keberlangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Purnama (2008) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung.

Referensi

- Akmal, S., & Raisnaiyah, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong (Dpmg) Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 10(2), 114-139.
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 84-90.
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Industri Terasi Di Kabupaten Sumenep. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 577-588.
- Badriyah, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV PUSTAKA SETIA
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Burhanuddin, Y. (2015). Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Desmonda, A. A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Federal international finance cabang samarinda. *Jurnal Adiministrasi Bisnis*, 4(4), 1179-1193.
- Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung. *The Winners*, 14(2), 77-86.
- Handayani, S., Suhartono, S., & Nurjazuli, N. (2005). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Waktu Reaksi Rangsang Cahaya Pada Tenaga Kerja Yang Terpapar Panas Di PT. Baja Kurnia Ceper Klaten. *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, 4(1), 27-32.
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Hari, M. (2010). Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa. *Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa*, 9, 97-111.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2014). Manajemen Sumber Daya. *Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 108-122.
- Munthe, R. G. (2021). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI HONORER RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) SIDIKALANG. *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 1(1), 40-47.

- Muraweni, M., Rasyid, R., & Gunawan, B. I. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 56-70.
- Norianggono, Y. C., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2).
- Omollo, P. A., & Oloko, M. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International journal of human resource studies*, 5(2), 87-103.
- Puji, I. (2014). buku praktis mengembangkan SDM. *Laksana*. Jogjakarta.
- Purwanto, A. B. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 2(1).
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Senata, I. W., Nuridja, I. M., & Suwena, K. R. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ud. Kembang sari kabupaten badung tahun 2012. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1).
- Simamora, H. (2004). Manajemen sumber daya manusia: Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinaga, S., & Ibrahim, M. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Sondang, P. S. (2008). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Sugiyono, P. D. (2006). Statistika untuk penelitian. *Bandung: CV. Alfabeta*, 21.
- Sumampouw, C. L. (2013). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Manado. *Acta Diurna Komunikasi*, 2(3).
- Syahyuti, R. A. (2012). Upaya Menekan Dampak Pandemi Covid-19 pada Sumber Daya Manusia Pertanian.