

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Perkebunan Sawit Kalimantan Barat)

Muhammad Rizky Nur Hanif*)

Budi Wahono)**

M. Khoirul ABS*)**

Email : Kanmeloke@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted at an Oil Palm Plantation in Sanggau Regency. This oil palm plantation is an oil palm plantation which was once an empty land that was never used. Now, the vacant land has been converted into oil palm plantations. Maju Jaya Plantation has a production of less than 500 tons per year. This study aims to determine whether factors such as compensation, investment motivation, and work environment affect productivity. The method of distributing questionnaires is the type of research used. The sample of this study consisted of 42 respondents, and the data processing used the SPSS computer program. The variables used in this study are work efficiency (dependent variable), while the autonomous factors are workplace, work inspiration and salary. The validity and reliability requirements have been met by this study. Classical assumption take a look at, more than one linear regression, hypothesis testing, and data determination coefficient analysis were used in this study. The research findings show that work productivity is influenced by the work environment, employee motivation, and compensation. Scientists can further add various factors that can affect work efficiency, for example, work discipline, hard work attitude, preparation, etc. To examine the work environment, work motivation, and work productivity compensation on a larger scale, in terms of sample size and type of company, additional research is needed.

Keywords: *Work environment, work motivation, compensation, work productivity.*

Pendahuluan

Perkebunan perlu menciptakan tingkat produktivitas karyawan yang tinggi agar dapat mensukseskan perkembangan ekonomi yang pesat saat ini. Perkebunan harus dapat tumbuh dan berproduksi lebih banyak di sekitarnya. Keberhasilan perkebunan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Konsentrasi kerja karyawan dapat terganggu oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman atau tidak kondusif, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Untuk meningkatkan output karyawan, motivasi ini sangat penting. Bagaimana atasan dapat menginspirasi dan meningkatkan moral karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Produktivitas karyawan secara signifikan didorong oleh kompensasi alasan utama seseorang bekerja secara optimal adalah untuk menerima kompensasi yang sesuai untuk pekerjaannya. Remunerasi dapat diberikan dalam struktur yang berbeda termasuk kompensasi atau upah dan kekuatan motivasi. Produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi, jadi sangat penting bahwa karyawan menerimanya.

Rumusan masalah

1. Pada perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Barat, bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan?
2. Pada perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Barat, bagaimana kompensasi mempengaruhi produktivitas karyawan di tempat kerja?
3. Pada perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Barat, bagaimana motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan?

Tinjauan Teori**Lingkungan kerja**

“Lingkungan kerja fisik dalam arti segala keadaan yang ada di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung,” seperti yang didefinisikan oleh Sedarmayanti (2011).

Menurut Siagian (2014) indikator lingkungan kerja adalah :

1. Pembangunan tempat kerja
2. peralatan tempat kerja yang memadai
3. fasilitas
4. transportasi

Motivasi kerja

Karena tidak ada dua orang yang memiliki tingkat motivasi yang sama, maka diperlukan pemahaman tentang apa yang dimaksud dengan motivasi dan cara kerjanya, serta kemampuan teknis untuk menciptakan situasi yang mendorong setiap orang untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan tujuan masing-masing.

Berikut ini adalah tanda-tanda motivasi dalam bekerja:

1. Persyaratan fisik
2. kebutuhan untuk menjadi bagian dari sesuatu
3. Kebutuhan akan kepercayaan diri
4. Kebutuhan untuk menjadi diri sendiri

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi didefinisikan sebagai pendapatan berupa uang atau barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

menurut Hasibuan (2017) antara lain adalah:

1. Asuransi
2. Gaji
3. Bonus
4. Tunjangan

Produktifitas Kerja

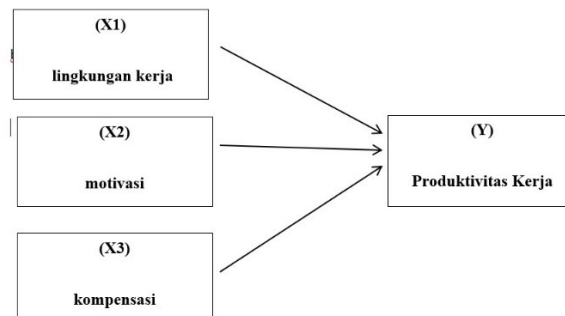
Produktivitas kerja menurut Sutrisno (2017) adalah sikap mental, sikap mental yang terus menerus berusaha untuk memperbaiki apa yang sudah atau sedang dikerjakan.

menurut Sutrisno (2017):

1. Kemampuan
2. Meningkatkan prestasi
3. Pertumbuhan pribadi
4. Kualitas
5. Efisiensi

Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah kerangka konseptual penelitian, yang didasarkan pada penelitian yang dijelaskan di atas:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :  Pengaruh secara parsial

Hipotesis

H₁ : Produktivitas di tempat kerja didorong oleh lingkungan kerja.

H₂ : Produktivitas di tempat kerja meningkat ketika karyawan termotivasi di tempat kerja.

H₃ : Produktivitas di tempat kerja dibantu oleh kompensasi.

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini memakai metode kuantitatif.

Lokasi Penelitian

Perusahaan Maju Jaya beralamatkan Balai Karangan 03, Kecamatan Sekayam, Kabupaten Sanggau, menjadi latar penelitian ini.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September sampai November 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi

42 Karyawan Balai Karangan Maju Jaya merupakan populasi dari penelitian ini.

Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Karyawan Maju Jaya Balai Karangan.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel bebas (Independent Variable)

Variable bebas ialah tipe variable yang mempengaruhi atau sebagai penyebab terjadinya

perubahan pada variable lain. Variabel bebas pada penelitian ini merupakan lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi.

2. Variabel terikat (Dependent Variable)

Variable terikat adalah variable yang keberadaanya dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variable bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah produktivitas kerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan pada penelitian ini mengenai Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja maka peneliti menyimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan bahwasannya variabel mengenai Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan bahwasannya variabel mengenai Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan bahwasannya variabel mengenai Kompensasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja.

Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Batasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Karena model penelitian ini hanya dapat menganalisis tiga variabel bebas, maka perlu dilakukan perluasan variabel penelitian untuk lebih menggambarkan produktivitas kerja.
2. Karena keterbatasan waktu, kuesioner disebarkan secara offline dalam penelitian ini untuk menyediakan sampel penelitian bagi peneliti.

Saran

Peneliti mencoba untuk menawarkan beberapa rekomendasi berdasarkan kesimpulan sebelumnya yang meliputi:

1. Peneliti dapat menambahkan variabel tambahan, seperti disiplin kerja, etos kerja, pelatihan, dan sebagainya, yang dapat mempengaruhi produktivitas tempat kerja. Dalam hal ukuran sampel dan jenis usaha, penelitian tambahan diperlukan untuk meneliti lingkungan kerja, tempat kerja motivasi, dan kompensasi atas produktivitas kerja dalam skala yang lebih besar.
2. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menyebarkan kuesioner secara langsung sehingga hasil sampel dapat diperoleh tepat waktu dan berinteraksi langsung dengan responden secara langsung untuk mengklarifikasi pertanyaan yang mungkin mereka miliki mengenai kuesioner.

Referensi

- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2017). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Siagian, H. F. (2014). *Peran dan tanggung jawab Jurnalis Muslim*. Alauddin Press.

Sutrisno, S., Cahyono, D., & Qomariah, N. (2017). Analisis kualitas pelayanan, kepercayaan serta citra koperasi terhadap kepuasan dan loyalitas anggota. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2).

M.Rizky Nur Hanif*) Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Budi Wahono**) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

M.Khoirul ABS***) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA