

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Visibel Cipta Kreasi

Siti Rosmalia Fauziah¹, Sri Harini², Sudarijati³

Universitas Djuanda Bogor, Indonesia

rosmaliafauziah@gmail.com¹, sri.harini@unida.ac.id², sudarijati@unida.ac.id³

Submitted: 26th Jan 2025 | Edited: 28th March 2025 | Issued: 01st June 2025

Cited on: Fauziah, S. R., Harini, S., & Sudarijati, S. (2025). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Visibel Cipta Kreasi. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 12(1), 55-68.

Abstract

Human Resources (HR) are the primary assets of a company, serving as the driving force and regulators of the organization's operations. Effective HR management, supported by efficient management practices, is key to achieving the company's goals in alignment with its vision and mission. Additionally, employee productivity is a critical factor that directly contributes to the company's success. Work productivity is influenced by various factors, including compensation, work environment, and job satisfaction. Compensation includes rewards such as salaries, incentives, and benefits provided to employees for their contributions. A conducive work environment, both physically and non-physically, also affects employees' motivation and work effectiveness. Meanwhile, job satisfaction, which is influenced by job placement, relationships between employees, and fair compensation, drives higher productivity. A study at Visibel Cipta Kreasi, a digital agency utilizing technologies like social media and websites for marketing, shows that the implementation of fair compensation, a supportive work environment, and improvements in job satisfaction significantly enhance employee productivity. The company must also continuously evaluate employee productivity to maintain competitiveness in an increasingly digital and free-market economy.

Keywords: Compensation; Work Environment; Job Satisfaction; Work Productivity

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset utama dalam perusahaan yang berperan sebagai penggerak dan pengatur jalannya organisasi. Pengelolaan SDM yang baik, didukung oleh manajemen yang efektif, menjadi kunci untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien sesuai visi dan misi. Selain itu, produktivitas karyawan menjadi faktor penting yang memberikan kontribusi langsung terhadap keberhasilan perusahaan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Kompensasi mencakup imbalan berupa gaji, insentif, dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, turut memengaruhi semangat dan efektivitas

kerja karyawan. Sementara itu, kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh penempatan kerja, hubungan antarpegawai, dan kompensasi yang adil akan mendorong produktivitas lebih tinggi. Studi pada perusahaan Visibel Cipta Kreasi, sebuah agensi digital yang menggunakan teknologi digital seperti media sosial dan website untuk pemasaran, menunjukkan bahwa penerapan kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang mendukung, serta peningkatan kepuasan kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan. Perusahaan juga perlu terus mengevaluasi produktivitas karyawan guna mempertahankan daya saing dalam era digital dan perdagangan bebas yang semakin kompetitif.

Kata Kunci: Kompensasi; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset utama dalam perusahaan yang berperan sebagai penggerak dan pengatur jalannya organisasi. Pengelolaan SDM yang baik, didukung oleh manajemen yang efektif, menjadi kunci untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien sesuai visi dan misi. Selain itu, produktivitas karyawan menjadi faktor penting yang memberikan kontribusi langsung terhadap keberhasilan perusahaan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Kompensasi mencakup imbalan berupa gaji, insentif, dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, turut memengaruhi semangat dan efektivitas kerja karyawan. Sementara itu, kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh penempatan kerja, hubungan antarpegawai, dan kompensasi yang adil akan mendorong produktivitas lebih tinggi.

Studi pada perusahaan Visibel Cipta Kreasi, sebuah agensi digital yang menggunakan teknologi digital seperti media sosial dan website untuk pemasaran, menunjukkan bahwa penerapan kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang mendukung, serta peningkatan kepuasan kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan. Perusahaan juga perlu terus mengevaluasi produktivitas karyawan guna mempertahankan daya saing dalam era digital dan perdagangan bebas yang semakin kompetitif.

Perusahaan Visibel Cipta Kreasi memberi pelayanan jasa berupa *live stream*, *content creator*, *sosial media management*, serta foto produk. Produk yang difoto tersebut diantaranya sepatu, *fashion* olahraga, sendal, dan *fashion* sehari hari. Berikut merupakan data rekapitulasi target dan realisasi jumlah pelanggan perusahaan tahun 2022.

Tabel 1. Target dan Realisasi Penjualan Perusahaan Visibel Cipta Kreasi pada Tahun 2022

No.	Bulan	Target Realsisasi		Presentase Ketercapaian(%) (3) = (2):(1)100	Keterangan
		Penjualan (Unit) (1)	Penjualan (Unit) (2)		
1	Januari	1300	1430	110	Tercapai
2	Februari	1300	884	68	Tidak Tercapai
3	Maret	1300	910	70	Tidak Tercapai
4	April	1300	702	54	Tidak Tercapai

5	Mei	1300	468	36	Tidak Tercapai
6	Juni	1300	1898	146	Tercapai
7	Juli	1300	1456	112	Tercapai
8	Agustus	1300	1300	100	Tercapai
9	September	1300	1248	96	Tidak Tercapai
10	Oktober	1300	858	66	Tidak Tercapai
11	November	1300	104	88	Tidak Tercapai
12	Desember	1300	1626	124	Tercapai
	Total	15600	12884	1070	
	Rata-rata	1300	1704	89	Tidak Tercapai

Sumber : Perusahaan Visibel Cipta Kreasi, 2023

Tabel 1. menunjukkan rata rata ketercapaian target sebesar 89% dari target sebesar 100%. Realisasi yang melebihi target terjadi pada bulan Januari, Juni, Juli, Agustus, dan Desember. Sedangkan target tidak tercapai terjadi pada bulan Februari, Maret, April, Mei, September, Oktober, dan November. Dengan alasan ketersedian stok barang menipis secara signifikan telah menghambat alur kerja karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan rendah yang berdampak langsung pada penurunan produktivitas kerja dari para karyawan Perusahaan Visibel Cipta Kreasi. Hal ini menandakan bahwa produktivitas dari karyawan yang ada pada perusahaan Visibel Cipta Kreasi masih rendah. Berdasarkan indikator dari produktivitas kerja yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Indikator dari aspek meningkatkan hasil kerja yang dicapai tersebut belum tercapai dan belum terpenuhi. Dengan demikian tingkat produktivitas di perusahaan Visibel Cipta Kreasi masih rendah. Ketika karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi maka karyawan akan memberikan produktivitas terbaiknya guna pencapaian suatu tujuan atau pekerjaan yang dijalankan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas karyawan. Organisasi maupun perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat bertahan dan membawa kemajuan bagi perusahaan. Untuk itu, perusahaan terus berupaya dengan berbagai cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Berikut merupakan hasil dari survey awal mengenai produktivitas kerja yang dilakukan pada 25 Januari 2024 pada pukul 11:00 WIB dengan jumlah responden sebanyak 20 orang.

Berdasarkan hasil survey awal mengenai produktivitas kerja karyawan dengan indikator produktivitas kerja yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi dapat dilihat dari presentasi jawaban yang menjawab "Tidak" sebesar 60% lebih banyak daripada jawaban "Ya" sebesar 40%, sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Visibel Cipta Kreasi masih rendah. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa bahwa kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi belum sesuai yang diharapkan perusahaan.

Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya produktivitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi hal utama yang harus dimiliki individu dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda beda, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan pun berbeda. Berikut ini merupakan hasil dari survey awal mengenai kepuasan kerja yang dilakukan

pada 05 Desember 2023 pada pukul 17:11 WIB dengan jumlah responden sebanyak 20 orang.

Hasil survei awal mengenai kepuasan kerja karyawan dengan indikator pekerjaan, upah, gaji, dan rekan kerja dapat dilihat dari presentasi jawaban yang menjawab "Tidak" sebesar 55% lebih banyak daripada jawaban "Ya" sebesar 45%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan di perusahaan Visibel Cipta Kreasi masih rendah. Hal ini diukur dari indikator pekerjaan, upah, dan promosi jabatan yang belum sesuai harapan perusahaan. Selain faktor dari kepuasan kerja, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada individu sebagai pengganti kontribusi atau layanan yang diberikan kepada suatu organisasi, ini mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan manfaat lainnya untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan. Berikut data kompensasi di Perusahaan Visibel Cipta Kreasi (Tabel 2).

Tabel 2. Data Kompensasi Karyawan Perusahaan Visibel Cipta Kreasi Pada Tahun 2023

No	Jenis Kompensasi	Ketentuan/Peraturan	Realisasi	Keterangan
1	Gaji	Peraturan pemerintah (UMK Kota Bogor): Rp.4.520.212.	Gaji Terendah Rp. 2.200.000 Gaji Rata-rata Rp. 3.500.000 Gaji Tertinggi Rp. 6.500.000	Rata-rata dibawah UMK
2	Asuransi	-	BPJS Ketenagakerjaan	Sesuai peraturan
3	Tunjangan	-	Tunjangan Hari Raya	Sesuai peraturan
4	Bonus	-	Tergantung pendapatan yang didapat	Tercapai

Sumber : Perusahaan Visibel Cipta Kreasi, 2023

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 2 diketahui bahwa, rata rata gaji yang diberikan adalah sebesar Rp. 3.500.000,- sementara jika dilihat berdasarkan peraturan pemerintah mengenai upah minimum (UMK) kota Bogor adalah sebesar Rp. 4.520.212,- yang artinya pemberian gaji di perusahaan ini masih relatif lebih rendah dibandingkan peraturan UMK. Gaji yang relatif rendah tentu akan sangat mempengaruhi produktivitas karyawan, karena seperti yang diketahui bahwa kompensasi termasuk kedalam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang diberikan secara langsung oleh atasan sebagai imbalan balas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan.

Dalam menjalankan usahanya, Perusahaan Visibel Cipta Kreasi menawarkan jasa *live stream*, *content creator*, *sosial media management*, dan foto produk. Lalu, Perusahaan Visibel Cipta Kreasi beroperasi pada jam 06.00 sampai jam 22.00. Proses produksi perusahaan yang berjalan dengan lancar, tidak lepas dari dukungan lingkungan fisik dan non fisik yang ada di perusahaan. Pada perusahaan Visibel Cipta Kreasi proses produksi belum optimal, karena beberapa sarana dan prasarana (lingkungan kerja fisik) ada yang tidak layak untuk digunakan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pendahuluan mengenai ketersediaan fasilitas kerja pada perusahaan Visibel Cipta Kreasi dapat diketahui bahwa perusahaan Visibel Cipta Kreasi memiliki sarana dan

prasaranan yang tidak layak yaitu sebesar 29 %. Hal tersebut tidak sesuai dengan presentase kelayakan fasilitas kerja yang sesuai dengan ketentuan perusahaan yakni diatas 90%. Tidak sesuainya fasilitas dan peralatan di lingkungan kerja tersebut berdampak pada kurangnya kenyamanan pada karyawan. Paling tinggi kerusakan yaitu pada perlengkapan alat makan dengan jumlah 43 item dengan presentase sebesar 43% dari total keseluruhan sebanyak 100 item piring, sendok, garpu, dan gelas.

Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Berikut hasil survey awal yang dilakukan peneliti pada 05 Desember 2023 pukul 17:11 WIB di perusahaan Visibel Cipta Kreasi kepada responden sebanyak 20 orang.

Berdasarkan hasil survey awal mengenai lingkungan kerja non fisik pada Perusahaan Visibel Cipta Kreasi dapat diketahui bahwa sebesar 65% karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik kurang nyaman sedangkan 35% sisanya menyatakan sebaliknya. Tidak tercapainya kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan karyawan secara 100% diduga karena masih ada kekurangan dalam mengoptimalkan lingkungan kerja agar menjadi nyaman bagi karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dengan hubungan yang kurang baik dan menyenangkan antara atasan dan bawahan dan hubungan yang kurang baik antara rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara non fisik belum memadai dimana kurangnya hubungan dan komunikasi menyebabkan kesalahpahaman.

Pentingnya kompensasi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan menjadi lebih baik karena adanya dorongan dan keinginan dari karyawan untuk menggapai suatu tujuan kerja. Dukungan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik akan mempengaruhi kondisi kerja yang nyaman dan produktif sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Hidayat (2015), menyatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kemampuan kerja atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan perusahaan yang maksimal sehingga dengan adanya kompensasi dan lingkungan kerja dan kepuasan kerja mampu mendorong karyawan agar produktivitas kerjanya lebih baik.

Penelitian dilakukan oleh Suwarto dkk., (2023), menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan, namun menurut Sutrisnawati (2023), menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Salam (2022), menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, namun sebaliknya menurut Parashakti (2021), menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian dilakukan oleh Nurjanah (2021), menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, namun sebaliknya menurut Halim (2024), menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini menimbulkan kesenjangan penelitian (*research gap*). Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk memperjelas pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, terhadap produktivitas kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang memadai, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Menurut teori motivasi Herzberg, kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dapat berfungsi sebagai faktor motivator yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang adil cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, karena mereka merasa puas dan terikat secara emosional dengan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif juga memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut teori X dan Y oleh Douglas McGregor, lingkungan yang mendukung dan memperhatikan kebutuhan psikologis karyawan dapat mendorong mereka untuk lebih produktif. Lingkungan kerja yang baik mencakup faktor-faktor seperti hubungan antar rekan kerja yang harmonis, fasilitas kerja yang memadai, dan suasana kerja yang nyaman. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang positif dan mendukung akan merasa lebih termotivasi, sehingga kinerja dan produktivitas mereka akan meningkat.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Teori kepuasan kerja oleh Locke menyatakan bahwa kepuasan kerja tercipta ketika kebutuhan dan harapan karyawan dapat dipenuhi dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi tugas, hubungan dengan atasan, maupun kesempatan pengembangan karir, akan memiliki kecenderungan untuk bekerja lebih giat dan efisien. Berbagai studi empiris juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Visibel Cipta Kreasi berjumlah 34 orang. Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 34 orang pada Perusahaan Visibel Cipta Kreasi. Berdasarkan pendapat tersebut, maka penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampelnya yaitu berjumlah 34 responden. Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Bentuk persamaan dihitung dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun persamaan tersebut menunjukkan pengaruh kompensasi,

lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Visibel Cipta Kreasi.

Tabel 3. Koefisien Regresi dan Uji Signifikan Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.487	2.242		1.555	.131
KEPUASAN KERJA	.423	.222	.213	2.016	.047
KOMPENSASI	.492	.157	.434	3.124	.004
LINGKUNGAN KERJA	.657	.174	.657	3.386	.039

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Hasil Olah Data,2024

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh suatu persamaan regresi dengan model taksiran sebagai berikut:

$$Y = 3.487 + 423X_1 + 0,492X_2 + 0,657X_3 + e$$

Koefisien regresi merupakan angka yang menunjukkan besarnya pengaruh masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya pengaruh masing-masing variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,487 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja tetap atau tidak berubah maka produktivitas kerja karyawan positif
2. Koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,423 bernilai positif artinya apabila kompensasi meningkat, diduga produktivitas kerja karyawan akan meningkat, dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi dianggap tetap. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Koeswara, dkk, (2021) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,492 bernilai positif artinya apabila lingkungan kerja meningkat lebih baik, diduga produktivitas kerja karyawan akan meningkat, dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi dianggap tetap. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu Nanda & Siagian, (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Koefisien regresi kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,657 bernilai positif artinya apabila kepuasan kerja semakin tinggi, diduga produktivitas kerja karyawan akan meningkat, dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi dianggap tetap. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu oleh Ichlasul & Maulidiyah, (2022) mengatakan kepuasan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengujian Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.924	.917	2.387

Sumber: Hasil Olah Data,2024

Adapun hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan angka korelasi 0,961 pada Tabel 4 yang berarti memiliki hubungan yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan Perusahaan Visibel Cipta Kreasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nanda & Siagian (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif. Jika kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja meningkat maka produktivitas karyawan juga akan meningkat.

Pengujian Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui juga bahwa besarnya *R square* sebesar 0,924 atau 92,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 92,4% sedangkan sisanya 7,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti: motivasi pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap, etika kerja, gizi dan kesehatan, teknologi, sarana pendukung, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi (Anoraga, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robinson dan Judge (2013) menunjukkan bahwa motivasi pendidikan berperan penting dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Kemudian, penelitian lain yang dilakukan oleh Kumar et al (2018) menunjukkan bahwa kesehatan fisik dan gizi yang baik berhubungan langsung dengan produktivitas karyawan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Model Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu produktivitas kerja karyawan. Menguji hipotesis menggunakan *statistic Uji-F*.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2022.256	3	674.085	118.290
	Residual	165.260	29	5.699	
	Total	2187.515	32		

Sumber: Hasil Olah Data,2024

Berdasarkan nilai F hitung pada Tabel 5 tersebut diketahui F hitung sebesar 118,290 dan nilai F tabel untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $V1 = 3-1 = 2$ dan $V2 = 34-2-1 = 31$ sebesar 3,30. Sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($118,290 > 3,30$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dengan tingkat kepercayaan 95%, secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Koeswara et al. (2021) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi, bersama dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja, secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian oleh Nanda dan Siagian (2022) menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, secara simultan memiliki pengaruh

signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian lain oleh Putra & Mujiati (2022) menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,888, penelitian ini menemukan bahwa 88,8% dari variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut.

Pengujian Model Regresi Secara Parsial (Uji t)

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 \leq 0$: Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_1: \beta_1 > 0$: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,124 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $34 - 2 - 1 = 31$ sebesar 1,695 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,124 > 1,695$). Sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,386 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $34 - 2 - 1 = 31$ sebesar 1,695 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,386 > 1,695$).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,016 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $34 - 2 - 1 = 31$ sebesar 1,695 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,016 > 1,695$). Sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil uji t tersebut, berikut adalah rekapitulasi pengujian secara parsial variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

Tabel 6. Rekapitulasi Pengujian Secara Parsial

No.	Variabel	t_{hitung}	Sig.	Kesimpulan
1.	Kompensasi	3,124	0,004	Berpengaruh Positif dan Signifikan
2.	Lingkungan Kerja	3,386	0,039	Berpengaruh Positif dan Signifikan
3.	Kepuasan Kerja	2,016	0,047	Berpengaruh Positif dan Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan Tabel 6 tersebut, dapat diketahui bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai melalui imbalan yang adekvat cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Penelitian oleh Koeswara et al. (2021) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian, Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang kondusif cenderung lebih produktif.

Penelitian oleh Nasron dan Astuti (2020) menunjukkan bahwa lebih dari separuh produktivitas pegawai ditentukan oleh kondisi lingkungan bekerja, dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Penelitian oleh Ichlasul dan Maulidiyah (2022) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari Rekapitulasi pengujian secara parsial, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Visibel Cipta Kreasi. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan, tetapi dengan intensitas yang lebih rendah daripada kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dari uji t, diperoleh bahwa variabel kompensasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,124 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $34 - 2 - 1 = 31$ sebesar 1,695 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,124 > 1,695$), sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama "Terdapat kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan". Dengan demikian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Visibel Cipta Kreasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanda & Siagian (2022), menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain oleh NKL Agustini (2020), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.. Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Koeswara, (2021) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Faktor kompensasi mencakup pendidikan, pengalaman, beban kerja dan tanggung jawab, kenaikan jabatan, dan produktivitas, (Kasmir, 2016)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dari uji t, diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,386 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $34 - 2 - 1 = 31$ sebesar 1,695 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,386 > 1,695$), sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua "Terdapat lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan". Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Visibel Cipta Kreasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisnawati (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nanda dan Siagian (2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki

pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Panjaitan (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik mencakup penerangan, temperatur di tempat kerja, kelembapan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan, getaran mekanis di tempat kerja, bau, tata warna, dan dekorasi di tempat kerja, (Sedarmayati, 2017). Selain itu, faktor-faktor non fisik mencakup perhatian dan dukungan pimpinan dan kerjasama antar karyawan, (Sedarmayanti, 2017).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dari uji t, diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,016 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $34 - 2 - 1 = 31$ sebesar 1,695 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,016 > 1,695$), sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga "Terdapat kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan". Dengan demikian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Visibel Cipta Kreasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisnawati (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian oleh Nanda & Siagian (2022), menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil lain oleh Prayudi (2020) menyatakan kepuasan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin puas kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Faktor kepuasan kerja mencakup penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam memimpin, serta kompensasi yang adil dan layak, (Hasibuan, 2017).

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dari uji F, diperoleh bahwa diketahui F_{hitung} sebesar 118,290 dan nilai F_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $V1 = 3 - 1 = 2$ dan $V2 = 34 - 2 - 1 = 31$ sebesar 3,30. Sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($118,290 > 3,30$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dengan tingkat kepercayaan 95%, secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Koeswara et al. (2021) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi, bersama dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja, secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian oleh Nanda dan Siagian (2022) menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian lain oleh Putra & Mujati

(2022) menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,888, penelitian ini menemukan bahwa 88,8% dari variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan adanya Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Visibel Cipta Kreasi. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Tanggapan karyawan terhadap kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:
 - a. Tanggapan karyawan terhadap kompensasi pada kategori pada kategori tinggi, skor tertinggi pada indikator *benefit* dan *service*, sedangkan skor terendah pada indikator gaji dan upah.
 - b. Tanggapan karyawan terhadap lingkungan kerja pada kategori baik, skor tertinggi pada indikator lingkungan kerja fisik, sedangkan skor terendah pada indikator lingkungan kerja non fisik.
 - c. Tanggapan karyawan terhadap kepuasan kerja pada kategori puas, skor tertinggi pada indikator pengawasan, sedangkan skor terendah pada indikator upah.
 - d. Tanggapan karyawan terhadap produktivitas kerja pada kategori tinggi, skor tertinggi pada indikator pengembangan diri, sedangkan skor terendah pada indikator kemampuan.
2. Kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Visibel Cipta Kreasi.
3. Hasil uji secara parsial
 - a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
 - b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
 - c. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis*. Semarang : PT Rineka Cipta.
- Halim, M. I., Hidayah, M. R., Aprilia, T., & Sembiring, B. R. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Ukm Ayam Geprek Cikarang Pusat)*. 2, 762–771. Seminar Nasional Manajemen Bisnis.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hidayat, A. A., & Uliyah, M. (2015). Buku Ajar Kebutuhan Dasar Manusia. Health Books Publishing.
- Ichlasul, A. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Surya Trimegah Wisesa Gresik*. Undergraduate thesis Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Koeswara, T. S. N., Farlina, Y., & Susilawati, D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tata Makmur Sejahtera. *Jurnal Akrab Juara*, 6(4), 245–258.
- Kumar, S., Singh, R., & Sharma, A. (2018). Impact of Health and Nutrition on Employee Productivity in India: A Review. *International Journal of Health Sciences*, 12(4), 56-63
- Nanda, A., & Siagian, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Seliu Multi Persada Karimun. *ECo-Buss*, 5, 519–529. <https://doi.org/10.32877/eb.v5i2.473>
- Nasron, & Tri Bodroastuti. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo)." *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, 2020
- Nurjanah. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Bmt Syariah Riyal*. (Doctoral dissertation, Universitas Satya Negara Indonesia).
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)* , 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity. *European Journal of Business and Management Research* , 7(2), 212
- Prayudi, Ahmad. (2020) "Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan." *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, vol. 4, no. 2
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson.
- 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.
- Sari**, R., Widiastuti, D., & Pramudito, A. (2021). Pengaruh Sikap Positif Terhadap Tantangan Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 78-90.
- Sedarmayanti, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- 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. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1725>
- Suwarto, Sugeng, & Putri, P. D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology* , 617–627