



Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Mukti Mulyo

The Influence Of Compensation, Physical Work Environment And Work Facilities On The Work Productivity Of Employees CV. Mukti Mulyo

Nadia Puspita Sari

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Islam Kediri

Email : nadiapuspita1000@gmail.com

Taufik Akbar

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email : taufikakbar@uniska-kediri.ac.id

Erwin Syahputra

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email : erwinsyahputra@uniska-kediri.ac.id

Korespondensi penulis : nadiapuspita1000@gmail.com

Abstract. *This research aims to explain and prove the hypothesis regarding the influence of compensation, physical work environment and work facilities on the work productivity employees of CV. Mukti Mulyo. Where this research uses a descriptive research model with a quantitative approach method with a non-probability sampling technique, namely a saturated sample method, with a population of 32 employees and a sample of 32 respondents or all employees used as samples. The analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, partial test (t test), simultaneous test (F test) and determination test (R²) which are processed using the SPSS version 25 data processing program. The research results obtained are that compensation has a partial and significant effect on employee work productivity with a significant t test value of $0.016 < 0.05$. The physical work environment has a partial and significant effect on employee work productivity with a significant t test value of $0.001 < 0.05$. Work facilities have a partial and significant effect on employee work productivity with a significant t test value of $0.022 < 0.05$. Compensation, physical work environment and work facilities have a simultaneous and significant effect on employee work productivity with a significant F test value of $0.000 < 0.05$.*

Keywords : *Compensation, Physical Work Environment, Work Facilities, and Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis mengenai pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo. Dimana penelitian ini menggunakan model penelitian deskriptif dengan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* yaitu dengan metode sampel jenuh, dengan jumlah populasi 32 karyawan dan sampel 32 responden atau seluruh karyawan digunakan sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan uji determinasi (R²) yang diolah dengan menggunakan program olah data SPSS versi 25. Hasil penelitian yang diperoleh adalah bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikan uji t $0,016 < 0,05$. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikan uji t $0,001 < 0,05$. Fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikan uji t $0,022 < 0,05$. Kompensasi, lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikan uji F $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Fasilitas Kerja, dan Produktivitas

LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam dunia bisnis saat ini muncul banyak sekali persaingan, dimana salah satunya adalah dalam sebuah perusahaan produktivitas kerja karyawan merupakan masalah yang tidak pernah ada habisnya untuk dibahas. Terlebih melalui aspek internal serta eksternal yang mendorong terwujudnya produktivitas pekerja yang efisien serta efektif pada sebuah perusahaan. Perusahaan tentu mengharapkan hasil yang terbaik dari tenaga kerja atau karyawannya ini bisa diamati melalui produktivitas pekerja yang dominan. Maka, perusahaan perlu mengupayakan sikap yang mendorong pekerjaannya untuk memenuhi keinginan itu. Suatu usaha perusahaan adalah dengan mengetahui faktor apa saja yang berkontribusi terhadap kenaikan produktivitas pekerja serta memilih sikap guna menaikkan produktivitas pekerjaannya. Faktor yang mendampaki perkembangan produktivitas pekerja berupa kompensasi, lingkungan kerja fisik dan juga fasilitas kerja.

Pengkajian ini berobjek terhadap perusahaan CV. Mukti Mulyo yang beroperasi dalam sektor pakan ternak unggas perusahaan ini berlokasi di Jalan Teladan, Dusun Sidomukti, Desa Sidomulyo, Kecamatan Puncu, Kediri. Perusahaan ini melayani segala macam pakan ternak unggas, sehingga perusahaan mengalami perkembangan dan pesanan menaik. Menaikinya sebuah produksi yang ditunjukkan dengan dominan pesanan serta memperoleh barang pada cakupan banyak. Produktivitas yang besar menjadi target tiap perusahaan sebab bisa membentuk pekerja serta perusahaan sangat maksimal guna menangani segala tugas serta pekerjaannya maka target yang sudah ditetapkan bisa maksimal diraih.

Konflik terkait penurunan produktivitas pada perusahaan ini yaitu dari kompensasi didorong pada perolehan pengkajian terdahulu oleh Agung Wahyu Handaru, Miftachuljana, Dewi Susinta (2019) yang mendapatkan perolehannya jika kompensasi berdampak secara positif serta signifikan pada produktivitas pekerja, adapun permasalahan kompensasi terhadap CV. Mukti Mulyo yaitu dimana karyawan merasa kurang aman terhadap pekerjaan sebab perusahaan belum memberikan asuransi baik kesehatan maupun yang lainnya, karyawan juga merasa kurang puas terhadap upah yang diberikan tiap bulannya yang belum sesuai dengan UMK Kediri jika dihitung hanya Rp. 1.800.000 tiap bulannya, karyawan juga menyampaikan bahwa tidak ada bonus untuk karyawan yang melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Apabila kompensasi yang diperoleh pekerja tidak sesuai dengan keinginan maka akan memberikan dampak pada gairah kerja karyawan yang minim serta membentuk produktivitas kerja menyusut.

Konflik lainnya terkait penurunan produktivitas yang terdapat pada CV. Mukti Mulyo seperti pada lingkungan kerja fisiknya hal ini juga didukung hasil penelitian terdahulu oleh Naufal Fadli Wibowo, Anton Prasetyo (2022) yang mendapatkan hasil jika lingkup kerja fisik

berdampak secara positif serta signifikan pada produktivitas pekerja, adapun permasalahan yaitu pencahayaan yang kurang terang menyebabkan karyawan terkadang salah dalam pengambilan bahan yang akan digunakan, pertukaran udara yang kurang karena ventilasi yang ada masih kurang difungsikan dan menimbulkan bau pakan yang menyengat sehingga mengganggu pernafasan karyawan, kebisingan dikatakan cukup hanya saja suara mesin yang sangat keras terkadang menyebabkan komunikasi antar karyawan kurang jelas dan menyebabkan kesalahan. Hal ini dapat menghambat produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya juga terdapat permasalahan lain terkait penurunan produktivitas yaitu pada fasilitas kerja karyawan hal ini juga didukung hasil penelitian terdahulu oleh Budi Sayoto, Herry Winarto (2018), yang mendapatkan hasil jika fasilitas kerja berdampak secara positif serta signifikan pada produktivitas pekerja, adapun permasalahan fasilitas kerja yaitu beberapa fasilitas perlengkapan kerja yang belum disediakan oleh perusahaan menyebabkan karyawan kurang merasa aman dan nyaman seperti masker, sarung tangan dan sepatu boot. Ada juga permasalahan fasilitas sosial dalam perusahaan yaitu kurangnya penyediaan tempat ibadah yang menyebabkan beberapa karyawan harus bergantian, karyawan terkadang menjalankan ibadah diluar perusahaan yang menyebabkan ketidak tepatan waktu kembali bekerja sehingga dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Penurunan produktivitas pada CV. Mukti Mulyo juga dilihat dari kurangnya pelatihan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan tidak mendapatkan pengalaman baru, karyawan juga dikatakan sering mengeluh ketika mendapat tantangan baru dalam bekerja, karyawan juga belum sesuai dalam penggunaan bahan baku sehingga menyebabkan pemborosan bahan baku yang dapat dilihat dari tidak maksimalnya pengeluaran dan pemasukan.

Sesuai dengan permasalahan yang telah dijabarkan diatas, besar kecilnya produktivitas pekerja didampaki pada rasa semangat pekerjaannya yang didampaki pada sebagian hal mencakup faktor lingkungan kerja fisik, kompensasi serta fasilitas kerja. Adanya kecocokan dari beberapa faktor tersebut sehingga pekerja bisa bertugas secara optimal juga bisa menaikkan produktivitas yang besar. Melalui penjabaran konflik tersebut, sehingga bisa dibentuk target pengkajiannya berupa :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara parsial dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara parsial dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo.

4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara simultan dan signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian strategis dari sebuah perusahaan yang harus dilihat sebagai perluasan dari pandangan tradisional tentang mengelola manusia secara efektif dan membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengendalikannya. Melalui Simamora (dalam Sutrisno, 2019:5), manajemen SDM adalah pemberian manfaat mengembangkan, mengevaluasi, memberi penghargaan dan mengelola anggota individu dari suatu organisasi atau kelompok karyawan.

Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh perolehan karyawan, baik berwujud serta tidak berwujud. Kompensasi juga mencakup setiap imbalan yang diperoleh pekerja secara langsung atau tidak langsung atas kinerjanya atau hasil pekerjaannya di perusahaan dalam bentuk uang atau keuntungan dalam bentuk natura. Menurut Hasibuan (dalam Risnawati, 2020:121), kompensasi adalah segala bentuk pendapatan uang maupun barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung dari atasan sebagai imbalan atas apa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Hasibuan (dalam Hayatun & Ernawati, 2022:183), adapun indikator dari kompensasi yaitu :

- 1) Asuransi,
- 2) Upah,
- 3) Bonus dan
- 4) Tunjangan

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedamaryanti (dalam Rianda & Winarno, 2022:194), lingkungan kerja fisik adalah ruang fisik baik langsung maupun tidak langsung di tempat kerja yang mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik berupa kondisi atau kondisi lingkungan disekitar tempat kerja yang berpengaruh mencakup langsung serta tidak langsung dengan pekerja. Menurut Sedamaryanti (dalam Suroso, 2018:6), beberapa indikator lingkungan kerja fisik. Di antaranya:

- 1) Pencahayaan di ruang kerja,
- 2) Sirkulasi udara di ruang kerja,
- 3) Kebisingan dan
- 4) Kelembapan udara

Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (dalam Gunawan, 2021:72), fasilitas merupakan segala macam perlengkapan, alat yang berfungsi sebagai penolong utama dalam pekerjaan maupun sosial bagi organisasi kerja, atau segala sesuatu yang digunakan, dinikmati dan tempat yang ditempati oleh pengguna. Fasilitas kerja berupa fasilitas yang dibuat atau disediakan oleh suatu perusahaan bagi pekerja guna menompang kerjanya, guna menciptakan produktivitas kerja yang optimal, untuk mencapai target perusahaan. Menurut Moenir (dalam Winarto & Sayoto, 2018:5), berdasarkan definisi di atas indikator fasilitas kerja diantaranya :

- 1) Fasilitas alat kerja,
- 2) Fasilitas perlengkapan kerja dan
- 3) Fasilitas sosial

Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno (dalam Kusumadewi, 2022:511), produktivitas didefinisikan sebagai rasio antara keluaran (produk atau jasa) dan penggunaan tenaga kerja, sumber daya, uang dan bahan baku. Produktivitas merupakan kemampuan seseorang ketika melakukan pekerjaan dan perolehan hasil sesuai sumber daya yang digunakan. Menurut Edy Sutrisno (dalam Dunggio et al., 2022:18), indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan,
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai,
- 3) Semangat kerja,
- 4) Pengembangan diri,
- 5) Mutu dan
- 6) Efisiensi

Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H3 : Terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

H4 : Terdapat pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:16–17), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, di mana populasi atau sampel tertentu dipelajari, informasi dikumpulkan melalui alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dan tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang disajikan.

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2020:126), populasi merupakan area umum terdiri dari objek atau subjek dalam ukuran dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dilakukan penarikan kesimpulan. Adapun populasi dari penelitian ini adalah karyawan CV. Mukti Mulyo yang berjumlah 32 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2020:127), Sampel merupakan bagian dari ukuran populasi dan karakteristik populasi. Ketika peneliti tidak dapat mempelajari semua populasi dari populasi yang besar karena keterbatasan sumber daya, tenaga, dan waktu, peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Mukti Mulyo yang berjumlah 32 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2020:133), sampel jenuh merupakan sampel yang jumlahnya, jika ditambah tidak cukup meningkatkan keterwakilan sehingga tidak mempengaruhi nilai informasi yang diperoleh.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun beberapa teknik pengumpulan data pada penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Angket (Kuesioner)
4. Studi pustaka
5. Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji linearitas), uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

No.	Variabel	B	t Hitung	Sig.	Keterangan
1.	Kompensasi (X_1)	0,201	2,571	0,016	H_a : Diterima
2.	Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	0,275	3,715	0,001	H_a : Diterima
3.	Fasilitas Kerja (X_3)	0,240	2,423	0,022	H_a : Diterima
4.	Taraf Sig.				< 0,05
5.	Konstanta (a)				0,726

Sumber : Hasil *Output* SPSS versi 25, (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,726 + 0,201X_1 + 0,275 X_2 + 0,240 X_3 + e$$

Persamaan dari regresi diatas dapat dijelaskan terkait pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a)

Dapat dijelaskan apabila variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) tidak mengalami perubahan (konstan) maka produktivitas karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,726.

2. Koefisien Kompensasi (X_1)

Dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,201 bernilai positif, artinya apabila variabel kompensasi naik satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,201 dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Koefisien Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

Dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,275 bernilai positif, artinya apabila variabel lingkungan kerja fisik naik

satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,275 dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Koefisien Fasilitas Kerja (X_3)

Dapat dijelaskan bahwa variabel fasilitas kerja (X_3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,240 bernilai positif, artinya apabila variabel fasilitas kerja naik satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,240 dengan asumsi variabel lain konstan.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

No.	Variabel	t Hitung	Sig.	Keterangan
1.	Kompensasi (X_1)	2,571	0,016	H_a : Diterima
2.	Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	3,715	0,001	H_a : Diterima
3.	Fasilitas Kerja (X_3)	2,423	0,022	H_a : Diterima

Sumber : Hasil *Output* SPSS versi 25, (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan hasil uji t adalah sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi memiliki nilai sig $0,016 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,571 > 2,048$ maka disimpulkan bahwa H_a diterima, kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo.
2. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai sig $0,001 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,715 > 2,048$ maka disimpulkan bahwa H_a diterima, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo.
3. Variabel fasilitas kerja memiliki nilai $0,022 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,423 > 2,048$ maka disimpulkan bahwa H_a diterima, fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo.

Tabel 3. Hasil Uji Simultat (Uji F)

No.	F Hitung	Sig	Keterangan
1.	17,703	0,000	Signifikan

Sumber : Hasil *Output* SPSS versi 25, (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari nilai signifikansinya. Nilai sig $0,000 < 0,05$ dan juga dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $17,703 > 2,946$ maka dapat disimpulkah H_a diterima,

kompensasi, lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,809	0,655	0,618	0,871

Sumber : Hasil *Output* SPSS versi 25, (2023)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, dapat dilihat bahwa kontribusi variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) pada hasil pengujian didapatkan hasil nilai $R^2 = 0,655$ yang berarti sebesar 65,5% sedangkan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah diujikan oleh peneliti dapat diketahui pengaruh antara variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan CV. Mukti Mulyo diperoleh hasil sebagai berikut :

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Mukti Mulyo

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa kompensasi memiliki nilai sig $0,016 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,571 > 2,048$ dengan demikian variabel kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Peneliti menyimpulkan bahwa dari hasil diatas perlu adanya perbaikan dalam pemberian kompensasi yang dibuktikan dengan tanggapan responden yang memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terkait rendahnya pemberian kompensasi pada CV. Mukti Mulyo sehingga karyawan kurang dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Itu berarti bahwa pemberian kompensasi yang layak sangat dibutuhkan oleh karyawan sebab hal tersebut bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Agung Wahyu Handaru, Miftachuljana, Dewi Susinta (2019), dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Kasus PT. Artolite Indah Mediatama) dan juga oleh Naufal Fadli Wibowo, Anton Prasetyo (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan

AMP (Asphalt Mixing Plant) PT. Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang yang juga memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Mukti Mulyo

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa kompensasi memiliki nilai sig $0,001 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,715 > 2,048$ dengan demikian variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Peneliti menyimpulkan bahwa dari hasil diatas perlu adanya peningkatan kondisi kenyamanan lingkungan kerja fisik yang dibuktikan dengan tanggapan responden yang rata-rata memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap lingkungan kerja fisik yang kurang baik pada CV. Mukti Mulyo sehingga karyawan kurang dalam meningkatkan produktivitas pekerjaannya. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja fisik yang baik sangat dibutuhkan oleh karyawan sebab hal tersebut bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh R. Neny Kusumadewi (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Majalengka Jabar dan juga oleh Hansfian, Sari Listyorini dan Robetmi Jumpakita Pinem (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pt Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang yang juga memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Mukti Mulyo

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa kompensasi memiliki nilai sig $0,022 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,423 > 2,048$ dengan demikian variabel fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Peneliti menyimpulkan bahwa dari hasil diatas perlu adanya peningkatan fasilitas yang ada pada perusahaan, hal tersebut dibuktikan dengan tanggapan responden yang rata-rata memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terkait fasilitas kerja yang kurang memadai pada CV. Mukti Mulyo sehingga karyawan merasa kurang aman dan nyaman dalam bekerja. Hal ini menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan maka dari itu pemberian fasilitas yang memadai dan juga memberikan rasa aman dan nyaman sangat dibutuhkan oleh karyawan sebab bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Budi Sayoto, Herry Winarto (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNCTV Bagian Produksi yang juga memperoleh hasil bahwa fasilitas berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Mukti Mulyo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Fasilitas Kerja (X_3) memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$ dan juga dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $17,703 > 2,946$ dengan demikian variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Peneliti menyimpulkan bahwa dari hasil diatas perlu adanya pemberian kompensasi yang sesuai, kondisi lingkungan kerja fisik yang baik dan penyediaan fasilitas yang memadai yang dibuktikan dengan tanggapan responden yang rata-rata memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap kurangnya ketiga faktor tersebut pada perusahaan CV. Mukti Mulyo sehingga karyawan kurang dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal tersebut berarti bahwa perusahaan harus sangat memperhatikan dengan baik ketiga faktor tersebut agar produktivitas karyawan semakin meningkat dan dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, dengan judul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo terbukti dengan hasil uji t yang memperoleh nilai $\text{sig} < 0,05$ dengan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,571 > 2,048$.
2. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo terbukti dengan hasil uji t yang memperoleh nilai $\text{sig} < 0,05$ dengan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $3,715 > 2,048$.
3. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo terbukti dengan hasil uji t yang memperoleh nilai $\text{sig} < 0,05$ dengan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,423 > 2,048$.
4. Dari hasil analisis, diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo terbukti dengan hasil uji F yang memperoleh nilai $\text{sig} < 0,05$ dan juga dilihat dari nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $17,703 > 2,946$

SARAN

Peneliti berharap kedepannya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan refleksi atau masukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan, karena dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat mengantarkan organisasi (perusahaan) mencapai visi, misi dan tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

Bagi Operasional

1. Berdasarkan variabel kompensasi yang berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo diharapkan untuk perusahaan tetap meningkatkan kompensasi karyawan agar mendapatkan produktivitas kerja yang lebih baik lagi.
2. Berdasarkan variabel lingkungan kerja fisik yang berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo diharapkan perusahaan lebih

memperhatikan lagi bagaimana lingkungan kerja yang baik dan sesuai supaya produktivitas kerja karyawan lebih maksimal lagi.

3. Berdasarkan variabel fasilitas kerja yang berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo diharapkan untuk perusahaan lebih meningkatkan lagi fasilitas kerja yang digunakan karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya sehingga produktivitas dapat meningkat.

Bagi Akademik

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pembandingan dan referensi penelitian, serta bahan penelitian lebih lanjut yang lebih mendalam tentang kompensasi, lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Peneliti juga menyarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu variabel lingkungan kerja non fisik.

DAFTAR REFERENSI

- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Ata Intenasional Industri. *Kinerja*, 4(1), 15–31. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1660>
- Gunawan, H. (2021). Analisis Tingkat Pengalaman Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *Movere Journal*, 3(1), 70–80. <https://doi.org/10.53654/mv.v3i1.171>
- Hansfian, K., Listyorini, S., & Pinem, R. J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT Inocycle Technology Group Tbk. Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 558–566. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35514>
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Kusumadewi, R. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Majalengka Jabar. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 510–521. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i1.1871>
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Risnawati. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sarana Sulsel Ventura Cabang Makasar. *Jurnal Economix*, 8(2), 235–245.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.)). Alfabeta.
- Suroso, I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Export Final Product Pada PT. Aneka Bumi Pratama Palembang. *Ekobis Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 88–100.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Grub.
- Winarto, H., & Sayoto, B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNCTV Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.196>