



PENGARUH REWARD, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT METAL HITECH ENGINEERING GRESIK

Agnesia Yuli Widhiastuti¹, Roziana Ainul Hidayati²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik.

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik.

E-mail: : agnesiayuliwidhiastuti@gmail.com¹

Article History:

Received: 01-09-2022

Revised: 18-09-2022

Accepted: 04-10-2022

Keywords:

Reward, Kompensasi,
Lingkungan Kerja,
Produktivitas Kerja

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh reward, kompensasi, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Metal Hitech Engineering Gresik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dengan 64 sampel karyawan. Data diambil dengan menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Metal Hitech Engineering dengan nilai Sig 0,006 < 0,05. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Metal Hitech Engineering dengan nilai Sig 0,003 < 0,05. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Metal Hitech Engineering dengan nilai Sig 0,005 < 0,05.

© 2022 SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting bagi perusahaan, arti penting dari sumber daya manusia sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan, sekaligus untuk mempertahankan eksistensi perusahaan. Sumber daya manusia adalah dalam hal ini sebagai kekuatan utama untuk bisa menjadikan suatu organisasi menjadi lebih berkembang. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan keuntungan perusahaan bahkan melakukan pembangunan berkepanjangan adalah dengan mencari tahu berbagai macam komponen yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dan kemudian mengambil tindakan yang sesuai. Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada

habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktifitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia.

Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan) (Hasibuan 2018:340). Fenomena yang terjadi adalah perusahaan mengalami penurunan produktivitas pada tahun 2019 sampai dengan 2021 dimana kurang dari target yang diinginkan perusahaan sebesar 50 unit. Pada tahun 2019 unit tangki yang dihasilkan sebanyak 45 unit. Tahun 2018 unit tangki yang dihasilkan sebesar 40 tangki dan pada tahun 2021 hasil tangki sebanyak 35 unit tangki.

Tahun	Tangki (15.000 L)			
	Pekerja (orang)	Hasil (unit tangki)	Target (unit tangki)	Ketercapaian (%)
2019	40	45	50	95%
2020	40	40	50	85%
2021	40	35	50	80%

Reward merupakan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif artinya pemberian bayaran dalam upaya meningkatkan produktivitas (Simamora 2014:514). Fenomena yang terjadi adalah pada tahun 2018 – 2021 pemberian *reward* mengalami penurunan pada nominal *reward* yang diberikan oleh perusahaan.

Tahun	Pencapaian	Bentuk <i>Reward</i>	Nominal <i>Reward</i>
2018 – 2019	Juara 1	Uang Tunai	Rp. 1.200.000
	Juara 2	Voucher Belanja	Rp. 500.000
	Juara 3	Souvenir	Rp. 300.000
2020 – 2021	Juara 1	Uang Tunai	Rp. 1.000.000
	Juara 2	Voucher Belanja	Rp. 300.000
	Juara 3	Souvenir	Rp. 200.000

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan (Hasibuan 2017:118). Fenomena yang terjadi adalah gaji yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan masih dibawah UMR yang telah di tetapkan oleh Kabupaten Gresik, dikutip melalui disnaker Gresik UMR pada tahun 2021 mencapai Rp. 4.297.030,51. Hal ini dapat dirasa mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Pemberian kompensasi pada karyawan diharapkan dapat membantu menaikkan produktivitas sehingga dapat meningkatkan kontribusi perusahaan.

JABATAN	GAJI	UANG MAKAN	TOTAL
Operasional	Rp. 3.500.000	Rp. 200.000	Rp. 3.700.000
Keuangan / Pajak	Rp. 3.000.000	Rp. 200.000	Rp. 3.200.000
Karyawan	Rp. 3.000.000	Rp.200.000	Rp. 3.200.000
Saffety Officer	Rp. 3.000.000	Rp. 200.000	Rp. 3.200.000
Pengawas/Koordinator	Rp. 2.500.000	Rp. 200.000	Rp. 2.700.000
Warehouse	Rp. 2.500.000	Rp. 200.000	Rp. 2.700.000

Lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2014:229) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat untuk melakukan aktivitas dan dijadikan sebagai sumber penjelasan bagi karyawan. Bagi perusahaan mewujudkan lingkungan kerja yang teratur perlu dilakukan agar karyawan merasa nyaman dan lebih betah dalam lingkungan kerjanya untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya sehingga, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai, dan produktivitasnya pun akan meningkat (Nitisemito 2014:3).

No.	Fasilitas	Jumlah	Layak Pakai	Rusak
1.	Lampu Lapangan	52	44	8 unit rusak
2.	Alat Lapangan	50	45	5 unit rusak
3.	Komputer	3	1	2 unit rusak
4.	Toilet	2	1	1 unit rusak

Fenomena yang terjadi adalah pada tahun 2022 beberapa fasilitas penunjang kerja dalam kondisi yang rusak dan perlu diperbaiki dan fenomena lingkungan non fisik yang terjadi yaitu hubungan yang terjadi sesama rekan pekerja, hubungan antara pimpinan dengan bawahannya belum terjalin dengan baik.

LANDASAN TEORI

1. Teori Produktivitas Kerja

a. Pengertian produktivitas kerja

Menurut Elbadiansyah (2019:250) 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 waktu. Sedangkan, menurut Sinungan (2014:12), produktivitas kerja adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan.

b. Faktor – faktor yang memengaruhi produktivitas kerja

Menurut Sedarmayanti (2014:229), menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu : motivasi, disiplin kerja, etos kerja, kompensasi, pendidikan, keterampilan, gizi kesehatan, lingkungan serta iklim kerja, teknologi dan kesempatan berprestasi

c. Indikator Produktivitas Kerja

Handoko (2014:130), menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator sebagai berikut : kemampuan, meningkat hasil, semangat kerja pengembangan diri, dan mutu

2. Teori Reward

a. Pengertian *reward*

Menurut Handoko (2013:66) *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan, pengorganisasian penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan, menurut Simamora (2014:514), *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif

b. Tujuan pemberian reward

Menurut Sedarmayanti (2017:356) tujuan pemberian *reward* oleh perusahaan kepada karyawannya adalah memotivasi sumber daya manusia, mengembangkan sumber daya manusia, menarik sumber daya manusia, memuaskan sumber daya manusia dan memelihara sumber daya manusia

c. Indikator reward

Menurut Mahmudi (2013:187), mengatakan bahwa indikator *reward* terdiri dari : bonus kesejahteraan, pengembangan karier, dan penghargaan psikologis dan sosial

3. Teori Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Menurut Suparyadi (2015:271), kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik secara finansial maupun non finansial. Menurut Hasibuan (2017:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Notoatmodjo (2015:144-145), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi diantaranya : produktivitas, kemampuan untuk membayar, ketersediaan untuk membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan, dan berbagai peraturan perundang-undangan

c. Indikator kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:86), indikator kompensasi yaitu : gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas

4. Teori Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2014:3), Lingkungan kerja adalah tempat untuk melakukan aktivitas dan dijadikan sebagai sumber penjelasan bagi karyawan. Bagi perusahaan mewujudkan lingkungan kerja yang teratur perlu dilakukan agar karyawan merasa nyaman dan lebih betah dalam lingkungan kerjanya untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya sehingga, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai, dan produktivitasnya pun akan meningkat. Menurut Afandi (2016:53), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan.

b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:21), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan dibagi dalam dua kategori yaitu :

1). Lingkungan kerja fisik

a. Lingkungan langsung

Lingkungan langsung adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan. Seperti : meja, kursi, pusat kerja dan lain-lain.

b. Lingkungan perantara

Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Seperti : kelembapan, temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, warna dan lain-lain.

2). Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan

dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan kerja dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

c. Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:46), indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

- 1).Lingkungan fisik : penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja
- 2).Lingkungan kerja non fisik : hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan sesama rekan dan hubungan karyawan dengan bawahan.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Metode ini berlandaskan pada penggunaan alat ukur statistik untuk menguji hipotesis.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Metal Hitech Engineering Gresik, yang berlokasi di Jl. Raya Cerme Metatu KM 4, Desa Dungus, Kandangan, Cerme, Gresik, Jawa Timur.

3. Populasi dan Sample

Populasi yang akan diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Metal Hitech Engineering Gresik yaitu sebanyak 64 karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling*. Berdasarkan teknik sampling jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 64 karyawan PT Metal Hitech Engineering

4. Jenis dan Sumber Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini merupakan jawaban responden atas pertanyaan dalam kuesioner. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah berisi tentang *reward* (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan produktivitas (Y). Sumber data penelitian diperoleh dari PT. Metal Hitech Engineering.

5. Teknik Pengambilan Data

Pada penelitian ini, teknik pengambilan data menggunakan metode angket atau kuesioner dengan beberapa daftar pernyataan yang sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti untuk mengetahui persepsi responden mengenai *reward*, kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT Metal Hitech Engineering.

6. Teknik Pengukuran Data

Terdapat lima tingkatan penilaian, yakni sebagai berikut :

- 1). Untuk jawaban “Sangat Setuju” diberi nilai 5
- 2). Untuk jawaban “Setuju” diberi nilai 4
- 3). Untuk jawaban “Netral” diberi nilai 3
- 4). Untuk jawaban “Tidak Setuju” diberi nilai 2
- 5). Untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju” diberi nilai 1

7. Uji Instrumen

Pada uji instrument terdapat uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas yaitu digunakan untuk mengukur sah atau valid. Uji validitas dalam penelitian untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Uji reliabilitas Uji reliabilitas

dinyatakan dengan koefisien Alpha Cronbach (Ca) yang merupakan statistik paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas dengan nilai Ca > 0,70

8. Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasi terdapat tiga uji yaitu, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas, Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji heteroskedastisitas yaitu menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear Jika nilai signifikansi antara variabel > 0,05 maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan sebaliknya. Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

9. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda dapat digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

10. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi-variasi dependen.

11. Uji hipotesis

Dengan menentukan kriteria pengambilan keputusan dilakukan sebagai berikut :

- a. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara parsial ada pengaruh nyata variabel bebas (*reward*, kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja)
- b. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya secara parsial ada tidak ada pengaruh nyata variabel bebas (*reward*, kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Pembahasan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,389	1,801		-,216	,829
Reward	,348	,123	,277	2,832	,006
Kompensasi	,249	,081	,336	3,059	,003
Lingkungan Kerja	,335	,115	,315	2,909	,005

Hasil analisis uji koefisien parsial (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai variabel *reward* (X1) dengan nilai Sig 0,006 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial *reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Metal Hitech Engineering Gresik.
- b. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai variabel kompensasi (X2) dengan nilai Sig 0,003 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial

kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Metal Hitech Engineering Gresik.

- c. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai variabel lingkungan kerja (X3) dengan nilai Sig $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial lingkungan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Metal Hitech Engineering Gresik.

2. Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah diolah dengan menggunakan alat SPSS versi 22 maka peneliti dapat menginterpretasikan hasil sebagai berikut :

- a. *Reward* (X1) terhadap produktivitas kerja (Y)

Nilai variabel *reward* (X1) dengan nilai Sig sebesar $0,006 < 0,05$ maka terbukti bahwa variabel *reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Metal Hitech Engineering Gresik. Pemberian *reward* merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Simamora (2014:514), *reward* merupakan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif artinya pemberian bayaran dalam upaya meningkatkan produktivitas

Dari hasil analisis deskriptif, dengan karakteristik karyawan dengan usia rata - rata 25 sampai dengan 29 tahun dengan dominasi karyawan dengan berjenis kelamin laki - laki dari hasil tanggapan responden sebagian karyawan setuju bahwa perusahaan tidak memberikan imbalan diluar gaji (bonus) yang sesuai, perusahaan belum memberikan tunjangan hari raya secara rutin di tiap tahunnya, perusahaan belum memberikan pelatihan untuk pengembangan karier karyawan dan perusahaan tidak memberikan peluang promosi jabatan pada karyawan. Dari hasil tersebut menandakan bahwa mayoritas karyawan dengan jenis kelamin laki - laki belum dapat menyelesaikan target produktivitas yang diinginkan perusahaan dan dari *research gap* yang sebelumnya dilakukan diketahui bahwa pemberian *reward* yang dilakukan perusahaan kepada karyawan belum diberikan secara maksimal dimana pemberian *reward* dari tahun 2018 sampai dengan 2021 mengalami penurunan. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* yang meningkatkan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan memicu semangat kerja karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya sesuai target yang diinginkan PT Metal Hitech Engineering Gresik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian *reward* merupakan salah satu bentuk meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Tzaza Dini Noviyani, dan Ahmad Guspul (2019) *reward* terhadap produktivitas kerja PT Tambi Up Bondowoso yang menyatakan variabel *reward* berpengaruh positif. Didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Ita Solikah dkk tahun 2016 *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan PT PTPN XII (persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi menyatakan variabel *reward* berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

- b. Kompensasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Nilai variabel kompensasi (X2) dengan nilai Sig sebesar $0,003 < 0,05$ maka terbukti bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Metal Hitech Engineering Gresik. Kompensasi merupakan salah satu faktor meningkatkan produktivitas. Hal ini sesuai pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:31) bahwa banyak aktivitas yang dilaksanakan dalam sistem sumber daya manusia dirancang untuk produktivitas.

Kompensasi adalah aktivitas sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan produktivitas

Dari hasil analisis deskriptif, dengan karakteristik karyawan dengan usia rata - rata 25 sampai dengan 29 tahun dengan dominasi karyawan dengan berjenis kelamin laki - laki dari hasil tanggapan responden sebagian karyawan setuju bahwa karyawan merasa gaji yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan harapan, karyawan merasa pemberian upah lembur tidak diberikan secara rutin, pemberian insentif yang tidak sesuai dengan jabatan, tunjangan yang diberikan perusahaan belum memenuhi kebutuhan karyawan serta fasilitas berupa jaminan sosial kepada karyawan belum memadai. Dari hasil tersebut menandakan bahwa mayoritas karyawan dengan jenis kelamin laki - laki belum dapat menyelesaikan target produktivitas yang diinginkan perusahaan dan dari *research gap* yang sebelumnya dilakukan diketahui bahwa pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan belum dilaksanakan secara tepat waktu dan pemberian kompensasi belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Pemberian gaji karyawan PT Metal Hitech Engineering Gresik pada tahun 2022 yang masih tergolong di bawah UMK dan ketidaktepatan waktu dalam pemberian kompensasi membuat produktivitas kerja karyawan kurang maksimal. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas kerja dan memicu semangat kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai target yang diinginkan PT Metal Hitech Engineering Gresik.

Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agung Wahyu Handaru tahun 2019 kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Arlote Indah dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Evi Liana Sari tahun 2015 kompensasi terhadap produktivitas kerja PT Ryan Jaya Perasada dalam penelitian tersebut menyatakan variabel kompensasi positif berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

c. Lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y)

Nilai variabel lingkungan kerja (X3) dengan nilai Sig sebesar $0,005 < 0,05$ maka terbukti secara parsial lingkungan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Metal Hitech Engineering Gresik. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2014:229) yang mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Dari hasil analisis deskriptif, dengan karakteristik karyawan dengan usia rata - rata 25 sampai dengan 29 tahun dengan dominasi karyawan dengan berjenis kelamin laki - laki dari hasil tanggapan responden sebagian karyawan setuju bahwa karyawan merasa kurang nyaman dengan suasana lingkungan kerja dimana alat dan tempat kerja terletak didalam satu bangunan sehingga banyak polusi dan kebisingan yang mengganggu karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya, hubungan antara sesama rekan kurang terjalin dengan baik, hubungan antara karyawan dan pimpinan haruslah terjalin dengan baik artinya hubungan antara karyawan dan pimpinan yang baik akan menciptakan loyalitas kerja, dan fasilitas kerja yang tersedia kurang memadai seperti peralatan penunjang kerja yang rusak menghambat karyawan dalam

bekerja. Dari hasil tersebut menandakan bahwa mayoritas karyawan dengan jenis kelamin laki – laki belum dapat menyelesaikan target produktivitas yang diinginkan perusahaan dan dari *research gap* yang sebelumnya dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja fisik yang ada pada PT Metal Hitech Engineering Gresik mengalami kerusakan fasilitas dan lingkungan kerja non fisik pada kondisi manusianya diketahui bahwa suasana dan hubungan antar karyawan dengan karyawan dan atasan dengan karyawan belum terjalin dengan baik. Hal tersebut dapat menghambat produktivitas kerja. Suasana dan fasilitas lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan yang bekerja.

Dengan mayoritas karyawan dengan usia 25 sampai dengan 29 tahun yang tergolong usia produktif diketahui usia karyawan PT Metal Hitech Engineering belum dapat menyelesaikan tugas secara maksimal. Hal ini menandakan kurangnya fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang belum terjalin dengan baik. Adanya senioritas dalam bekerja dapat menghambat karyawan dalam mebgembangkan dirinya. Maka dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja dan suasana yang nyaman serta aman dalam bekerja dapat membuat karyawan bekerja sesuai target yang diinginkan PT Metal Hitech Engineering Gresik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan fasilitas yang memadai dapat memacu karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga target yang diinginkan PT Metal Hitech Engineering Gresik dapat tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Tya Septiani Nurfauzia Koeswara, dkk tahun 2021 lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tata Makmur Sejahtera menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Maludin Panjaitan tahun 2017 lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Lotus Pradipta Mulia menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta intepretasi hasil yang dilakukan peneliti maka kesimpulan yang didapatkan dari penelitian dengan judul “Pengaruh *Reward*, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terdapat Produktivitas Kerja PT Metal Hitech Engineering Gresik” adalah sebagai berikut :

- a. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Metal Hitech Engineering Gresik.
- b. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Metal Hitech Engineering Gresik.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Metal Hitech Engineering Gresik.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Afandi, P. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish
- [2] Disnaker Gresik. 2021. “UMK Kabupaten Gresik Tahun 2021”. <https://disnaker.gresikkab.go.id/disnaker/index.php/31-upah-minimum-kabupaten-gresik/510-umk-kab-gresik-tahun-2021> diakses pada 6 Juni 2022

- [3] Elbadiansyah (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesatu. Malang:IRDH
- [4] Handaru, Agung Wahyu, dkk. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Artolite Indah Mediatama. Jakarta:Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia Vol 10 No 2
- [5] Handoko. 2013. Manajemen Edisi Kedua: Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta: BPFE
- [6] Handoko, T. H. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- [7] Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- [8] Koeswara, Tya Septiani Nurfauzia, dkk. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera. Pekanbaru: Jurnal Akrab Juara Vol 6 No 4
- [9] Mahmudi. 2013. Manajemen Kinerja Sektor Sektor Publik. Yogyakarta: YKPN
- [10] Nitisemito, Alex S. 2014. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- [11] Notoadmodjo, Soekidjo. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- [12] Noviyanti, Tzaza Dini dan Ahmad Guspul. 2019. Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Reward, dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Pada PT Tambi Up. Wonosobo: Journal of Economic Vol 1 No 1
- [13] Panjaitan, Maludin. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Medan: Jurnal Manajemen Vol 3 No 2
- [14] Sari, Evi Liana. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ryan Jaya Persada. Surabaya: Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 4 No 2
- [15] Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- [16] Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- [17] Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT. Refika Aditama
- [18] Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- [19] Simamora. 2014. Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM). Yogyakarta: STIE YKPN
- [20] Solikah, Ita, dkk. 2016. Pengaruh Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi. Jember: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 2 No. 1
- [21] Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM. Jakarta: Andi