

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INDONESIA
MULTI COLOUR PRINTING SURABAYA**

Kunjani

Email : Janicaracepat@gmail.com

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDIKA SURABAYA

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of the work environment, education level and compensation on the work productivity of employees at PT. Indonesia Multi Color Printing Surabaya. In a company, human resources and the work environment have a very important role in achieving the work productivity that has been set. For companies engaged in manufacturing, employees are indirectly required to have quality and capability as well as a sense of responsibility given to achieve company goals. The research method used in this research is. quantitative, data collection using the questionnaire method with a sample of 100 respondents from employees of PT. Indonesia Multi Color Printing. The data analysis technique used is multiple linear regression, the results of hypothesis testing using the F-test. the value of $f\text{-count} > t\text{-table}$ is $55,151 > 0.195$ with a significant level of $0.000 < 0.05$. and the results of hypothesis testing using the work environment $t\text{-test}$ $t\text{-count} > t\text{-table}$, namely $10.500 > 0.195$ with a significant level of $0.00 < 0.05$. education level $t\text{-count} > t\text{-table}$ that is $3.053 > 0.195$ with a significant level of $0.003 < 0.05$. and compensation $t\text{-count} > t\text{-table}$ that is $1.343 > 0.195$ with a significant level greater than alpha $0.183 > 0.05$. which means that the work environment and education level have a partial effect on work productivity at PT. Indonesia Multi Color Printing, while the compensation has no significant effect on the work productivity of PT. Indonesia Multi Color Printing.

Keywords: Work Environment, Education Level, Compensation and Work Productivity

I. PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi bisnis dan kegiatan usaha tidak terlepas dari peran penting para karyawannya. Suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas karyawannya rendah, oleh sebab itu komponen penting dalam meningkatkan produktivitas adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat meningkatkan produktivitas kerja serta mampu menentukan arah keberlangsungan perkembangan sebuah perusahaan di masa yang akan datang. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan dapat bekerja dengan maksimal sehingga hasil produksi yang didapatkan sesuai dengan yang direncanakan dan ditargetkan perusahaan.

Untuk dapat mencapai target produktivitas kerja yang diinginkan, maka perusahaan perlu melakukan segala daya dan upaya guna meningkatkan kinerja karyawan maupun kualitas mutu barang yang dihasilkan, Maka dari itu diperlukanlah sebuah sistem yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki lingkup yang cukup luas diantaranya yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik seperti hubungan sesama karyawan atau karyawan dengan atasan. lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya.

Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan produktivitas kerja, karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerjanya. sebab semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka seseorang tersebut akan memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas. Adapun faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ialah kompensasi. Kompensasi merupakan komponen dasar alasan pekerja itu bersedia untuk bekerja di suatu perusahaan tertentu, Kompensasi adalah hal utama yang paling diharapkan seorang karyawan dari sebuah aktivitas pekerjaan yang mereka jalani setiap hari. Kompensasi biasanya diterima bisa berupa fisik maupun non fisik. Adapun Kompensasi yang paling umum di berikan oleh pemberi kerja terhadap pekerja ialah upah atau gaji, baik berupah uang ataupun barang, bisa secara langsung maupun secara tidak langsung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan instrumen penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai berbagai tujuan dan target yang dimiliki. Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur tentang hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran sebagai sistem kebijakan dan latihan untuk memenuhi karyawan serta aspek - aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, proses pengadaan karyawan atau rekrutmen, pelatihan, kompensasi dan penilaian kerja karyawan.

2.1.2 Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang, sistem organisasi, atau perusahaan dalam rangkai memanfaatkan sumberdaya yang dimiliki secara efektif dan efisien untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Produktivitas selalu dihubungkan dan memiliki nilai yang sama dengan kegiatan produksi dan nilai keproduktifan, produktivitas biasanya digunakan untuk mengukur seberapa efisiensi suatu pabrik, manfaat mesin, kondisi perusahaan, sistem dan hasil kerja seseorang dalam mengubah input menjadi output yang diinginkan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan aspek hygiene ditempat kerja yang di dalamnya meliputi unsur hygiene dan sanitasi ditempat kerja, yang mana keberadaanya ditempat kerja dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. maka dari itu lingkungan kerja perlu dilakukan pengelolaan dengan standar dan regulasi yang berlaku berdasarkan peraturan pemerintah maupun badan standarisasi internasional seperti *International for Standarization (ISO)*.

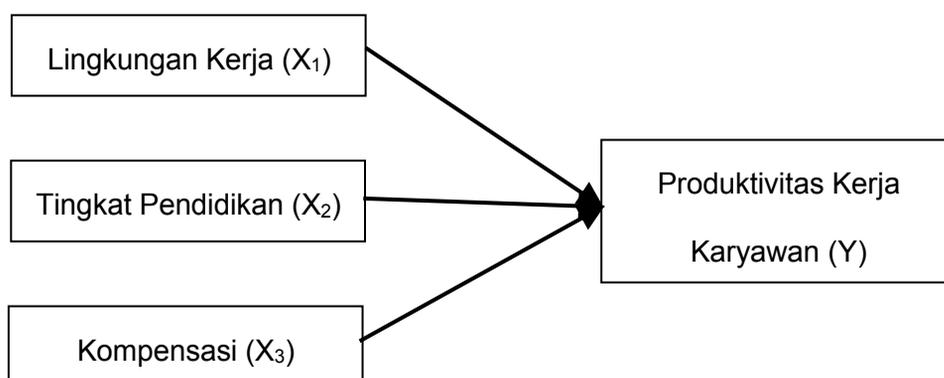
2.1.4 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan sangat menentukan karyawan mampu atau tidaknya dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dengan tingkat pendidikan yang memadai, pengetahuan yang luas serta keterampilan yang baik karyawan tersebut jauh lebih baik dan mampu dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Maka dari itu, tingkat pendidikan mampu meningkatkan daya saing perusahaan dan mampu memperbaiki kinerja suatu perusahaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka seseorang tersebut berpotensi memiliki ilmu pengetahuan dan wawasan yang lebih luas. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan, kinerja dapat dikatakan baik apabila telah mencapai target produktivitas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.5 Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun nonfisik oleh karyawan dari hasil kerja mereka, Kompensasi juga dapat diartikan sebagai imbalan yang diterima atas jasa atau pekerjaan dari perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Jika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan maka itu akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Dengan kepuasan kerja, karyawan akan memberikan prestasi yang terbaik di dalam tanggung jawab pekerjaannya kepada perusahaan.

2.2 Kerangka Konseptual



2.3 Hipotesis

H₁ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₂ : Diduga tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

III. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian adalah karyawan atau pekerja bagian operasional produksi di PT Indonesia Multi *Colour* Printing. Mulai dari level operator sampai dengan level *supervisor* dan *departemen head*, secara sampling yang berjumlah 350 orang karyawan. Peneliti akan mengambil sampling 100 orang dari jumlah populasi

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini diketahui item pertanyaan X2.3 dan Y1.1 mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,195 dan nilai signifikan ($>0,05$). Didapatkan ada dua pernyataan dinyatakan tidak valid dan Pernyataan dalam kuisisioner ini masih bisa dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian dari responden.

4.1.2 Uji Realibilitas

Hasil nilai koefisien realibilitas *Cronbach alpha* pada variabel Lingkungan kerja (X1) yaitu X1.1 sebesar 0,795, X1.2 sebesar 0,800 dan X1.3 sebesar 0,788. nilai koefisien realibilitas *Cronbach alpha* pada variabel tingkat pendidikan yaitu X2.2 sebesar 0,790, X2.2 sebesar 0,766 dan X2.3 sebesar 0,768. untuk nilai koefisien relibilitas variabel kompensasi yaitu X3.1 sebesar 0,783, x3.2 sebesar 0,768 dan X3.3 sebesar 0,769. untuk variabel produktivitas (Y) nilai koefisien realibilitas *Cronbach alpha* Y1.1 sebesar 0,805, Y1.2 sebesar 0,787 dan Y1.3 sebesar 0,794. Maka dari hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa instrumen atau kuisioner yang di gunakan sangat reliabel, dan item pernyataan dapat di gunakan untuk pengambilan data penelitian dari responden.

4.1.3 Uji Asusmsi Klasik

4.1.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel (X) dan variabel (Y) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 1

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,76927884
	Absolute	,082
Most Extreme Differences	Positive	,082
	Negative	-,041
Kolmogorov-Smirnov Z		,824
Asymp. Sig. (2-tailed)		,506

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian Normalitas Data.

Dari tabel diatas, diketahui nilai *Asymp. Sig.* Sebesar 0,506 ($0,506 > 0,05$). maka dapat di simpulkan bahwa semua data berdistribusi normal.

4.1.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antar variabel indenpenden. Jika terdapat korelasi maka dikatakan terjadi multikolinieritas yang terlihat pada nilai toleransi dan nilai VIF.

Tabel 2
Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Correlations	Collinearity Statistics	
	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan_Kerja_X1	,649	1,192
	Tingkat_Pendidikan_X2	,189	2,636
	Kompensasi_X3	-,083	2,694

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Y

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian Multikolonieritas

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa nilai VIF semua variabel indenpenden dalam penelitian ini kurang dari 10, dan nilai toleransi semua variabel indenpenden adalah >0,1 atau 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel indenpenden, sehingga antar variabel dalam model regresi.

4.1.3.3 Uji Heterokedasititas

Uji Heteroskedastisitas tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam regresi terdapat ketidaksamaan varian.

Tabel 3
Uji Heterokedasititas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,477	,447		3,304	,001
	Lingkungan_Kerja_X1	-,092	,036	-,263	-2,517	,013
	Tingkat_Pendidikan_X2	-,105	,046	-,354	-2,276	,025
	Kompensasi_X3	,120	,045	,420	2,671	,009

Sumber : Lampiran Output SPSS, Uji Heterokedastisitas

Dilihat dari tabel diatas nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,13, nilai signifikan variabel tingkat pendidikan (X2) sebesar 0,25 dan nilai signifikan variabel kompensasi (X3) sebesar 0,009. dari ketiga variabel diatas nilai signifikannya

(Sig.) variabel kompensasi (X3) di bawah 0,05, maka terjadi heterokedastisitas, variabel X3 berpengaruh terhadap variabel (Y).

4.1.3.4 Analisis Regresi Berganda

Hitung dampak kuantitatif perubahan peristiwa (variabel X) pada peristiwa lain (variabel Y). untuk melihat hubungan antar variabel digunakan rumus regresi berganda. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda ini dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Analisis Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,380	,758		3,138	,002
1 Lingkungan_Kerja_X1	,650	,062	,709	10,500	,000
Tingkat_Pendidikan_X2	,239	,078	,307	3,053	,003
Kompensasi_X3	-,103	,076	-,136	-1,343	,183

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Y

Sumber : Diolah dari data SPSS versi 20.

Berdasarkan tabel diatas menggambarkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

- 1) Konstanta (α) sebesar 2,380, menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Produktivitas kerja (Y) artinya apabila variabel bebas sama dengan nol maka variabel terikat bernilai 2,380.
- 2) Menjelaskan bahwa apabila Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,650 artinya terdapat pengaruh yang searah antara Variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y), jika Lingkungan kerja naik 1 satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,650.

Menjelaskan bawah apabila Tingkat Pendidikan (X2), sebesar 0,239 artinya terdapat pengaruh yang searah antara variabel Tingkat Pendidikan (X2) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y). jika variabel Tingkat Pendidikan (X2) naik 1 satuan maka Produktivitas Kerja (Y) meningkat sebesar 0,239.

4.1.4 Pengujian Hipotesis

4.1.4.1 Parsial (uji - t)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan apakah variabel bebas secara parsial (individu) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 6
Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,380	,758		3,138	,002
1 Lingkungan_Kerja_X1	,650	,062	,709	10,500	,000
Tingkat_Pendidikan_X2	,239	,078	,307	3,053	,003
Kompensasi_X3	-,103	,076	-,136	-1,343	,183

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Y

Sumber ; Diolah dari Data SPSS Versi 20, Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 6 diatas diperoleh nilai signifikan uji statistik t untuk masing - masing variabel adalah sebagai berikut :

1) Lingkungan Kerja (X1)

Dari uji-t di peroleh t-hitung variabel Lingkungan Kerja 10,500 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dimana t-tabel diketahui sebesar 1,664. artinya t-hitung > t-tabel yaitu 10,500 > 1,664 dengan nilai signifikan 0,00 < 0,05. berdasarkan hasil pengujian maka dapat di nyatakan hipotesis yang diajukan diterima. Dimana artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2) Tingkat Pendidikan (X2)

Dari hasil uji-t diperoleh t-hitung variabel tingkat pendidikan 3,053 dengan nilai signifikan 0,003 lebih kecil dari 0,05 dimana t-tabel diketahui 1,664 artinya t-hitung > t-tabel yaitu 3,053 > 1,664 dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05.

berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji-t) maka dapat dinyatakan hipotesis yang diajukan dapat diterima. Dimana artinya tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3) Kompensasi (X3)

Dari hasil uji-t diperoleh t-hitung variabel kompensasi 1,343 dengan nilai signifikan 0,183 harus lebih kecil dari 0,05 dimana t-tabel diketahui 1,664, artinya $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $1,343 > 1,664$ dengan nilai signifikan $0,183 > 0,05$. berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji-t) maka dinyatakan hipotesis di tolak. artinya tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4.1.4.2 Uji F (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan ke dalam model persamaan berpengaruh pada variabel dependent pada saat yang bersamaan.

Tabel 7
Uji F (Uji Parsial)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	100,973	3	33,658	55,151	,000 ^b
Residual	58,587	96	,610		
Total	159,560	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Y

b. Predictors: (Constant), Kompensasi_X3, Lingkungan_Kerja_X1, Tingkat_Pendidikan_X2

Sumber: Diolah dari SPSS 20

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukan bahwa f-hitung yang diperoleh sebesar 55,151 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000, dimana f-tabel di ketahui sebesar 0,195, $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ yaitu $55,151 > 0,195$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa hipotesis semua variabel yang terdiri dari lingkungan kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan dapat diterima atau terbukti benar.

V. Penutup

5.1 Kesimpulan

Lingkungan Kerja secara parsial memiliki memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indonesia Multi Colour Printing Surabaya. Dari hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.

Tingkat pendidikan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indonesia Multi Colour Printing Surabaya. Dari hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.

Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indonesia Multi *Colour* Printing Surabaya. Dari hasil uji-t variabel kompensasi hipotesis ditolak, Hal ini menunjukkan bahwa pemberian gaji atau upah secara keseluruhan telah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, upah lembur sudah sesuai dengan waktu lembur yang diberikan oleh perusahaan.

5.2 Saran

1. Diharapkan kepada manajemen perusahaan PT. Indonesia Multi Colour Printing Surabaya. harus berkomitmen dalam pengelolaan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi karyawan, karena lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja sehingga produktivitas dapat dicapai sesuai target yang sudah ditetapkan.
2. Kepada manajemen perusahaan PT. Indonesia Multi Colour Printing Surabaya. Dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menciptakan karyawan yang berkualitas serta mampu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di berikan perusahaan agar produktivitas tercapai,
3. Kepada peneliti selanjutnya yang mengambil judul yang sama dapat melengkapi hasil penelitian ini sebaiknya mengambil sampel dan obyek yang berbeda agar memperoleh kesimpulan yang lebih lengkap dan dapat di pertanggung jawabkan.

DAFTAR PUSTAKA

- I Wayan Senata, I Made Nuridja, Kadek Rai Suwena.2012. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Bandung 2021
- Agung Wahyu Handaru.2019. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (kasus PT Artolite Mediatama).
- A Gede Kresnayana Pramana. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Maskarto Lucky Nara Rosmadi.2018. Analisis faktor-faktor karyawan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.
- Miranda Diah Ratnasari, Bambang Swasto Sunuharyo.2018. Pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator kemampuan kerja karyawan.
- Imran Ukkas.2017. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil Kota Palopo.
- Lyta Lestary dan Harmon. 2017. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Denok Sunarsih, Gatot Kusjono.2019. Pengaruh lingkungan kerja non fisik, konflik dan turn over intention terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Usaha Mandiri - Jakarta Selatan.
- Gayuh Sasmita Indriani.2017. Pengaruh motivasi, tingkat pendidikan dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada pabrik rokok dua dewi di tulungagung 2016
- Denok Sunarsi.2020. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta.
- Nurmin Arianto, Hadi Kurnawan.2020.Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Kayawan.
- Alexsander Wirapraja, Handi Ariwibowo.2020. Studi literatur mengenai tantangan e-business dalam memastikan aspek keberlanjutan produktivitas perusahaan.
- Kartika Yuliantari, Ines Prasasti.2020. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta.

Jdih.kemnaker.go.id. Peraturan Kementerian tenaga kerja no.8 tahun 2018 tentang keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja.

Jurnal Manajemen, 20 Maret 2022

Kunjani