Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Gula Glenmore Banyuwangi

Adelia Indah Pramiswari[1], Wahyu Eko Setianingsih[2], Yohanes Gunawan Wibowo[3,*]

[1] Universitas Muhammadiyah Jember. 1; adeliaindahpramiswari@gmail.com
[2] Universitas Muhammadiyah Jember .2; wahyuekosetianingsih@unmuhjember.ac.id
[3] Universitas Muhammadiyah Jember .3; yohanesgunawanwibowo@unmuhjember.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari kompensasi, motivasi, lingkungan kerja akankah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi, dimana pada PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangisedang mengalami penurunan pencapaian produksi pada tahun 2021.Melalui peningkatan kompensasi, motivasi, lingkungan kerja yang menjadi solusi untuk melihat tingkat pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi. Jenis penelitian ini penelitian kausalitas. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi. Sampel yang digunakan sebanyak 80 responden. Alat analisis menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi, motivasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi.

Kata kunci: Kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, produktivitas kerja,

Abstrak: *This study aims to examine and analyze the effect of compensation, motivation, work environment will affect the work productivity of employees of PT. Glenmore Sugar Industry, Banyuwangi Regency, where at PT. The Glenmore Sugar Industry in Banyuwangi Regency is experiencing a decline in production achievements in 2021. Through increasing compensation, motivation, work environment, the solution is to see the level of influence on work productivity of PT. Glenmore Sugar Industry, Banyuwangi Regency. This type of research is causality research. The population in this study are employees of PT. Glenmore Sugar Industry, Banyuwangi Regency. The sample used is 80 respondents. The analysis tool uses multiple linear regression. The results of the study prove that compensation, motivation, work environment have a significant effect on the work productivity of PT. Sugar Industry Glenmore Banyuwangi Regency.*

***Keywords*:** *Compensation, motivation, work environment, work productivity*

Pendahuluan

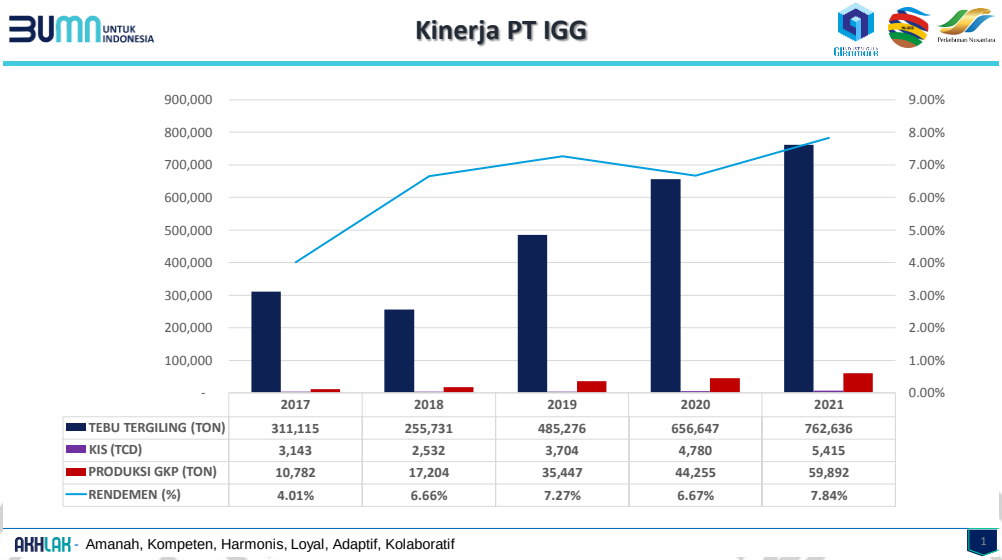
Seiring perkembangan jaman, persaingan perusahaan-perusahaan juga semakin ketat sehingga dibutuhkan sebuah kekuatan pendukung dalam menarik serta mempertahankan karyawan perusahaan guna memenangkan persaingan di lapangan. Pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas dan menguasai pangsa pasar, dalam hal ini secara tidak langsung perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan dari segi internal nya antara lain peningkatan kualitas karyawan. Dalam proses produksi sebuah perusahaan hampir pada semua kegiatannya melibatkan tenaga kerja manusia, sehingga keterampilan tenaga kerja manusia yang handal sangat di perlukan untuk meningkatkan produktivitas yang telah di tentukan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal terbesar bagi perusahan, oleh sebab itu dalam mengembangkan sumber daya manusia faktor yang paling utama yakni meningkatkan kinerja karyawannya terlebih dahulu. Sumber daya manusia menjadi salah satu penentu

bagi keberhasilan sebuah perusahaan, karena tanpa memiliki karyawan dengan kualitas yang baik maka perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memiliki peranan paling penting di dalam berhasil atau gagalnya organisasi tersebut.

Untuk bisa mencapai salah satu tujuan perusahaan yakni memperoleh laba yang bisa di dapat melalui produktivitas yang tinggi, maka di perlukan juga kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga apa yang di kerjakan bisa sesuai dengan harapan. Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya, dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Rendahnya produktivitas kerja karyawan terletak dari moral kerja yang rendah, para karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan sasaran organisasi akibatnya banyak dari karyawan-karyawan bermalas-malasan dan bahkan korupsi jam kerja (Swandono, 2016).

Penelitian ini dilakukan di PT. Industri Gula Glenmore (IGG) yang merupakan salah satu perusahaan penghasil gula di Indonesia yang berteknologi modern dan berada di bawah naungan Perusahaan Perkebunan Nusantara (PTPN) XII yang di kelola langsung melalui kementrian BUMN (Badan Usaha Milik Negara). PT. Industri Gula Glenmore merupakan salah satu perusahaan yang ikut andil mensukseskan program pengadaan pangan Nasional, khususnya gula pasir. Oleh karena itu tentunya perusahaan perlu memperhatikan produktivitas kerja karyawannya mengingat hal tersebut sangat berhubungan erat dengan kualitas perusahaan, termasuk kualitas dari produk yang di hasilkan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawannya PT. Industri Gula Glenmore memberikan kompensasi yang besarnya tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan, karena dengan menerima kompensasi yang sesuai maka kebutuhan primer mereka akan terpenuhi. Perusahaan ini juga memberikan kompensasi berupa THR kepada karyawan yaitu 1 kali gaji, dan memberikan jaminan kesehatan serta memberikan fasilitas rumah dinas kepada karyawan tetap. Selain memberikan kompensasi, PT. IGG juga memberikan motivasi kerja kepada karyawannya yaitu berupa upah diatas UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota), adanya upah lembur, serta selalu memperhatikan keadaan karyawannya. Jika terjadi kecelakaan dalam bekerja, karyawan akan mendapatkan tunjangan kesehatan untuk berobat di poliklinik perusahaan serta mendapatkan asuransi jamsostek. Karyawan PT. Industri Gula Glenmore juga termotivasi akibat adanya hubungan yang baik dengan atasan dan sesama rekan kerja. Peran pemimpin sebagai motivator sangat penting untuk memaksimalkan produktivitas kerja. Selain itu PT. Industri Gula Glenmore juga berupaya menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya seperti pengaturan cahaya, pengaturan suhu, fasilitas, kebersihan, tata letak, sarana keamanan dan keselamatan. Penyediaan lingkungan kerja yang baik di harapkan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, hal tersebut yang akan di jadikan sebagai tolak ukur seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawannya.

Grafik 1. Data target (RKAP) dan Capaian Produksi PT. Industri Gula Glenmore tahun 2017-2021.



Sumber : PT. Industri Gula Glenmore, 2021

Pada tahun 2017 PT. Industri Gula Glenmore melakukan penggilingan tebu sebanyak 311.115 ton dan menghasilkan 10.782 gula kristal putih dengan jumlah rendemen 4.01%. Tahun 2018 kembali melakukan penggilingan tebu akan tetapi jumlahnya lebih sedikit dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 255.731 ton tebu, namun mampu memproduksi gula yang lebih banyak dari tahun 2017 yakni 17.204 ton dengan rendemen 6.66%. Pada tahun-tahun berikutnya PT. Industri Gula Glenmore mengalami peningkatan produksi yang signifikan, di tahun 2019 jumlah penggilingan tebu 485.276 ton dapat mengasilkan gula kristal putih sebanyak 35.447 ton dengan jumlah rendemen 7.27%. Tahun 2020 jumlah penggilingan tebu semakin meningkat yaitu 656.647 ton dan menghasilkan gula sebanyak 44.255 ton dengan rendemen 6.67%. Akhirnya pada tahun 2021 PT. Industri Gula Glenmore (PT. IGG)menargetkan giling tebu sebanyak 715.000 ton, untuk diolah menjadi 61.000 Ton gula dengan rendemen 8,5%. Meskipun tidak berhasil mencapai target yang telah di tentukan, namun pada tahun 2021 merupakan tahun dengan jumlah pencapaian produksi tertinggi di PT. Industri Gula Glenmore semenjak 4 tahun terakhir, yaitu dengan jumlah giling tebu sebanyak 762,636 ton sehingga dapat menghasilkan gula kristal putih sebanyak 59.892 ton dengan jumlah rendemen 7.84%.

Tujuan peneltian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian (Sumarno et al., 2013), (Yuliandari et al., 2018), (Yuliannisa et al., 2018), (Santoni & Suana, 2018), (Agustini & Dewi, 2018), (Handaru et al., 2019), (Indahyati & Yanita, 2020), (Lestari et al., 2021), yang menyatakan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.

Metode

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah desain mengenai keseluruhan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian, serta suatu usulan untuk memecah kan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat peneliti untuk memecahkan masalah, Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, jenis penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang menjelaskan hubungan antara variabel–variabel yang diajukan dalam penelitian serta pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan menguji hipotesis yang diujikan. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS sebagai alat penelitian untuk mengukur pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Industi Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian produksi di PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi sebanyak 100 orang. Dengan menggunakan batas kesalahan yang ditoleransi sebesar 5%, sehingga total sampel yang dihasilkan yaitu sebanyak 80 orang karyawan bagian produksi PT. Industri Gula Glenmore Banyuwangi

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan ada 3 hal yaitu menggunakan wawancara, kuesioner dan observasi. Wawancara yang di ajukan akan langsung ditujukan pada karyawan bagian produksi di PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi itu sendiri, sedangkan kuesioner akan dibagikan kepada konsumen untuk menilai tingkat keputusan pembelian pada penelitian ini, kemudian observasi akan langsung dilakukan pada tempat penelitian guna mendapatkan informasi yang valid.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independen (X1, X2,....Xn) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio, jika menggunakan skala selain yang disebutkan maka tidak dapat melakukan perhitungan. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2014) :

$$Y=a+b1X1+2X2+b3X3ei$$

Hasil dan Pembahasan

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	R tabel 5% (80)	R Hitung	Signifikasi	Keterangan
Kompensasi (X1)				
X1.1	0,220	0,859	0.000	Valid
X1.2	0,220	0,752	0.000	Valid
X1.3	0,220	0,875	0.000	Valid
X1.4	0,220	0,788		
X1.5	0,220	0,867		
Motivasi (X2)				
X2.1	0,220	0,836	0.000	Valid
X2.2	0,220	0,719	0.000	Valid
X2.3	0,220	0,868	0.000	Valid
Lingkungan kerja (X3)				
X3.1	0,220	0,881	0.000	Valid
X3.2	0,220	0,748	0.000	Valid
X3.3	0,220	0,870	0.000	Valid
X3.4	0,220	0,782	0.000	Valid
X3.5	0,220	0,870	0.000	Valid
Produktivitas kerja (Y)				
Y1.1	0,220	0,809	0.000	Valid
Y1.2	0,220	0,838	0.000	Valid
Y1.3	0,220	0,790	0.000	Valid
Y1.4	0,220	0,825	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, Maret 2022

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel adalah valid dan konsisten, dan instrumen dalam penelitian ini dianggap valid karena r estimasi lebih besar dari r tabel, yaitu 0,220, dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpa	Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,60	0,813	Reliabilitas diterima
Motivasi (X2)	0,60	0,829	Reliabilitas diterima
Lingkungan kerja (X3)	0,60	0,813	Reliabilitas diterima
Produktivitas kerja (Y)	0,60	0,820	Reliabilitas diterima

Sumber : Data Primer yang Diolah, Maret 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel dari uji reliabilitas memiliki nilai total lebih besar dari 0,60 (cronbach alpha) menunjukkan reliabel atau konsisten. Menurut Ghozali (2018), jika skor Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, kuesioner atau kuesioner dianggap reliabel atau konsisten.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.339	.758		.448	.656		
	TotalX1	.085	.042	.115	2.023	.047	.605	1.653
	TotalX2	.449	.119	.319	3.766	.000	.275	3.642
	TotalX3	.436	.074	.562	5.924	.000	.218	4.582

Sumber : Data Primer yang diolah, Maret 2022.

Berdasarkan tabel 4. menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

Y= 0,339+ 0,085X1 + 0,449X2 +0,436X3 + e

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

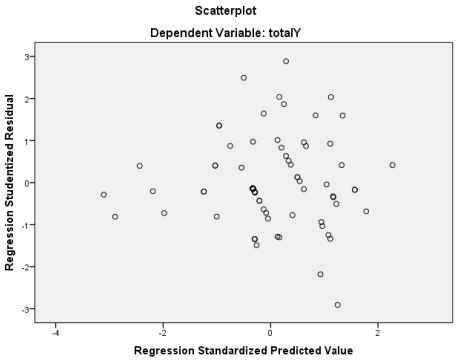
a = Kostanta Sebesar 0,339 menyatakan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerjadinilai konstan, maka produktivitas kerja karyawan tetap bagian produksi pada PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi akan berpengaruh positif sebesar 0,339. Variabel kompensasi (X1) memiliki arah koefisien positif terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai 0,085. Artinya setiap penambahan variabel kompensasi sebesar 1, maka produk akan mengalami peningkatan sebesar 0,085. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kompensasi yang dimiliki akan meningkatkan produktivitas kerja. Variabel motivasi (X2) memiliki arah koefisien positif terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai 0,449. Artinya setiap penambahan variabel motivasi sebesar 1, maka harga akan mengalami peningkatan sebesar 0,449. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan motivasi yang positif dan membangun akan meningkatkan produktivitas kerja. Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki arah koefisien positif terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai 0,436. Artinya setiap penambahan variabel lingkungan kerja sebesar 1, maka promosi akan mengalami peningkatan sebesar 0,436. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan lingkungan kerjayang baik akan meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerence	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.605	1.653	Tidak Ada Multikolonieritas
Motivasi (X2)	0.275	3.642	Tidak Ada Multikolonieritas
Lingkungan kerja (X3)	0.218	4.582	Tidak Ada Multikolonieritas

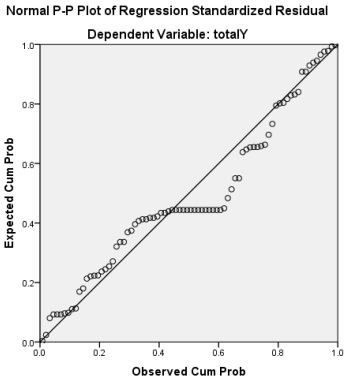
Sumber : Data primer Diolah yang diolah, Maret 2022.

Pada tabel 5 semua variabel bebas memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Sedangkan menurut Ghozali (2018), nilai toleransi yang kurang dari 10 atau sama dengan nilai VIF biasanya digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas. lebih dari 0,1 Kesimpulannya adalah tidak ada multikolinearitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar 1 hasil uji heteroskedastisita titik-titik tersebut berada di atas dan diambil secara acak dengan angka 0 pada sumbu Y, seperti yang dapat dilihat. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini sejalan dengan penegasan Ghozali (2018) bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Pada gambar 2 variabel dependen Residual Standar Y, hal ini Saat titik pada baris mengikuti garis diagonal, data dalam gambar 1 bagan dianggap didistribusikan secara teratur.

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Signifikasi
Kompensasi (X1)	2.023	0.047
Motivasi (X2)	3.766	0.000
Lingkungan kerja (X3)	5.924	0.000

Sumber : Data Primer yang diolah, Maret 2022

Berdasarkan tabel 6 hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yaitu kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja di katakan berpengaruh signifikan, sesuai data semua variabel nilai signifikannya kurang atau lebih kecil dari 0,05.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Berganda R^2

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*	*Durbin-Watson*
1	.922[a]	0.851	0.845	0.90595	2.028

Sumber : Data Primer yang diolah, Maret 2022

Berdasarkan tabel 7 hasil analisis yang bisa dilihat, diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R2) sebesar 0,845, hal ini berarti 84,5% perubahan produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 15,5% disebabkan oleh faktor lain.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai uji hipotesis yaitu 0,047 < 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima. Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini searah dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian (Sumarno et al., 2013), (Yuliandari et al., 2018), (Yuliannisa et al., 2018), (Santoni & Suana, 2018), (Agustini & Dewi, 2018), (Handaru et al., 2019), (Indahyati & Yanita, 2020), (Lestari et al., 2021) yang menyatakan bahwa kompenasi berpengaruh siginifikan terhadap produktivitas kerja. Jika kompensasi yang diberikan oleh PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi diberikan lebih baik lagi kepada karyawan tetap bagian produksi, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja para karyawan tetap bagian produksi dalam bekerja. Dapat dijabarkan bahwa pada penelitian ini hipotesis diterima. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi ada beberapa hal diantara gaji, gaji atau dalam artian balas jasa yang diterima karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi dalam bentuk uang secara periodik berdasarkan pada standar yang telah ditentukan perusahaan., gaji/upah yang diberikan sudah sesuai SOP yang berlaku, kedua tunjangan yaitu tambahan pendapatan diluar gaji yang diterima karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangidari perusahaan, ketiga ada bonus yaitu tambahan gaji yang diterima karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi yang diberikan oleh perusahaan karena hasil kerja yang memuaskan dalam artian hadiah untuk karyawan, kemudian keempat jaminan sosial yaitu bentuk imbalan dari perusahaan berupa jaminan kesehatan dan yang terakhir ada fasilitas yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk material seperti rumah jabatan, jika kelima kompensasi hal tersebut diberikan kepada karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi secara konsisten dan adil maka tingkat produktivitas karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi akan semakin baik dan meningkat pula.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai uji hipotesis yaitu 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini searah dengan penelitian ter-

dahulu yaitu pada penelitian (Sumarno et al., 2013), (Yuliandari et al., 2018), (Yuliannisa et al., 2018), (Santoni & Suana, 2018), (Agustini & Dewi, 2018), (Handaru et al., 2019), (Indahyati & Yanita, 2020), (Lestari et al., 2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh siginifikan terhadap produktivitas kerja. Jika motivasi yang diberikan oleh PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi kepada karyawan tetap bagian produksi di sampaikan dengan lebih baik, lebih positif dan membangun, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja para karyawan tetap bagian produksi dalam bekerja. Dapat dijabarkan bahwa pada penelitian ini hipotesis diterima. Motivasi yang diberikan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi kepada karyawan berupa kebutuhan fisiologis (physiologicalneeds), dimana kebutuhan ini berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi yaitu sandang, pangan, papan dan kesejahteraan untuk menunjang kinerja organisasi, kedua ada kebutuhan rasa aman (safety needs) yaitu bukan hanya keamanan secara fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis, dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan antar sesama karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi dan yang terakhir ada kebutuhan sosial (sosialneeds), manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut, yang artinya antar karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi akan saling membutuhkan satu sama lain. Jika keempat penerapan motivasi yang diberikan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi terhadap karyawan, maka tingkat produktivitas karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi akan semakin baik dan meningkat pula.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai uji hipotesis yaitu 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja, hal ini searah dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian (Sumarno et al., 2013), (Yuliandari et al., 2018), (Yuliannisa et al., 2018), (Santoni & Suana, 2018), (Agustini & Dewi, 2018), (Handaru et al., 2019), (Indahyati & Yanita, 2020), (Lestari et al., 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh siginifikan terhadap produktivitas kerja. Jika lingkungan kerja yang ada pada PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi ditingkatkan lebih baik lagi maka karyawan tetap bagian produksi akan semakin nyaman dan semangat dalam bekerja, hal ini akan semakin meningkatkan produktivitas kerja para karyawan tetap bagian produksi dalam bekerja. Dapat dijabarkan bahwa pada penelitian ini hipotesis diterima. Lingkungan kerja yang diterapkan oleh PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi berupa tata letak lokasi pekerja yang sudah diatur, kemudian kebersihan lokasi yang selalu dijaga, penerangan lokasi yang selalu ada jika dibutuhkan karyawan, sirkulasi udara yang dibuat agar lokasi atau tempat menjadi segar sehingga karyawan merasa nyaman disaat bekerja dan yang terakhir ada keamanan dan keselamatan yang dijamin oleh perusahaan. PT. Industri Gula Glenmore merupakan industri gula pertama yang menerapkan sistem pengolahan gula dengan menggunakan alat-alat modern serta otomatis dengan sistem elektronika, sehingga menjadikan kawasan lingkungan yang bersih aman serta bebas polusi karena pengendalian yang di manajemen dengan teknologi modern dan intergitas berikut adalah alat-alat yang ada pada PT. Industri Gula Glenmore yaitu diantaranya pabrik gula glenmore menggunakan teknologi proses “defekasi remelt karbonatasi” digunakan untuk

menghasilkan gula putih premium, kedua boiler menggunakan tekanan 47bar, sehingga lebih optimal dan cukup mendapatkan ekses power, ketiga elektrifikasi untuk seluruh penggerak (prime mover) sistem kendali pabrik secara otomatis pabrik di desain untuk memenuhi standart yang berlaku di industri makanan, keempat pengelolaan air pabrik menggunakan sistem tertutup (closed system), kelima pengelolahan limbah menggunakan sistem aerasi lanjut sehingga limbah yang keluar dari pabrik dapat dimanfaatkan kembali tanpa kawatir pencemaran lingkungan dan keenam boiler dilengkapi alat pengendali abu fly ash yang modern, sehingga dapat mengontrol atau meminimalisir pencemaran udara di Lokasi PT. Industri Gula Glenmore, dengan penerapan lingkungan kerja yang baik pada perusahan maka tingkat produktifitas karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi akan semakin baik dan meningkat pula

Simpulan

Dari data yang didapat dan dianalisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka yang dapat disimpulkan oleh peneliti yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hasil temuan dari penelitian ini berarti Jika kompensasi yang diberikan ditingkatkan oleh PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi diberikan lebih baik lagi kepada karyawan tetap bagian produksi, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja para karyawan tetap bagian produksi dalam bekerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. hasil temuan dari penelitian ini berarti Jika motivasi yang diberikan ditingkatkan oleh PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi kepada karyawan tetap bagian produksi di sampaikan dengan lebih baik, lebih positif dan membangun, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja para karyawan tetap bagian produksi dalam bekerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hasil temuan dari penelitian ini berarti Jika lingkungan kerja yang ada pada PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi ditingkatkan lebih baik lagi maka karyawan tetap bagian produksi akan semakin nyaman dan semangat dalam bekerja, hal ini akan semakin meingkatkan produktivitas kerja para karyawan tetap bagian produksi dalam bekerja.

Daftar Pustaka

Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(1), 231. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p09.

Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 8(1), 13–31.

Bachtiar, D. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Management Analysis Journal, 1(1), 212–218.

Bayu Fadilah, H. D. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. Journal Of Sociall And Politic, 2(1).

Ekhsan, M., Aeni, N., Parashakti, R., & Fahlevi, M. (2019). The Impact Of Motivation, Work Satisfaction And Compensation On Employee's ProductivityIn Coal Companies. Advances in Intelligent Systems Research, 171(November). https://doi.org/10.2991/icoemis-19.2019.55

Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrun, K., Milla, H., & Suharmi. (2020). The Mediation Of Work Motivation On The Effects Of Work Discipline and Compensation On Performance Batik Msmes Employees in Yogyakarta City, Indonesia. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 7(1), 689–703.

Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS (edisi 1). BP Universitas Diponegoro.

Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung. Journal The WINNERS, 14(2), 77–86.

Handaru, A. W., Miftachuljana, & Susita, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT. Artolite Indah Mediatama). Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), 10(2), 386–404.

Huzain, S. (2015). Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Graha Mandala Sakti Bontang. E-Journal Ilmu Pemerintahan, 3(1), 479–493.

Indahyati, H. N., & Yanita, H. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di pt. murni srijaya sragen. Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah, 18(3), 276–282.

Lea, A. S., & Wibawa, I. M. A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingukan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin. E-Jurnal Manajemen Unud, 3(10), 3078–3095. https://ojs.unud.ac.id/index.php/ Manajemen/article/view/9426/7550.

Lestari, N. W. F. A., Dewi, I. R., & Kanivia, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta, 3(1), 1–11.

Sugiyono. (2014). Statistika Untuk Penelitian (Cetakan Ke). CV Alfabeta.

Sumarno, E., Pradhanawati, A., & Farida, N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT . Estika Pulau Mas Tegal)

Swandono, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau. JomFisip, 3(1), 1–13.

Syahrial, A. (2016). Effect of Emotional Quotient, Servant Leadership, Complexity of Task, Cultural Organization of Work Motivation and Performance of Civil State Apparatus (ASN) in WajoSouth Sulawesi Province. International Journal of Business and Management Invention, 5(6), 71–88.

Yuliannisa, S. N., Basrindu, G., & Yani, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Inter Pan Pasifik Futures. Administraus – Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen, 2(1), 93–106.