



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PADA
PERKEBUNAN KELAPA SAWIT MAJU JAYA KALIMANTAN BARAT**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Muhammad Rizky Nur Hanif

218018081190



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN MANAJEMEN

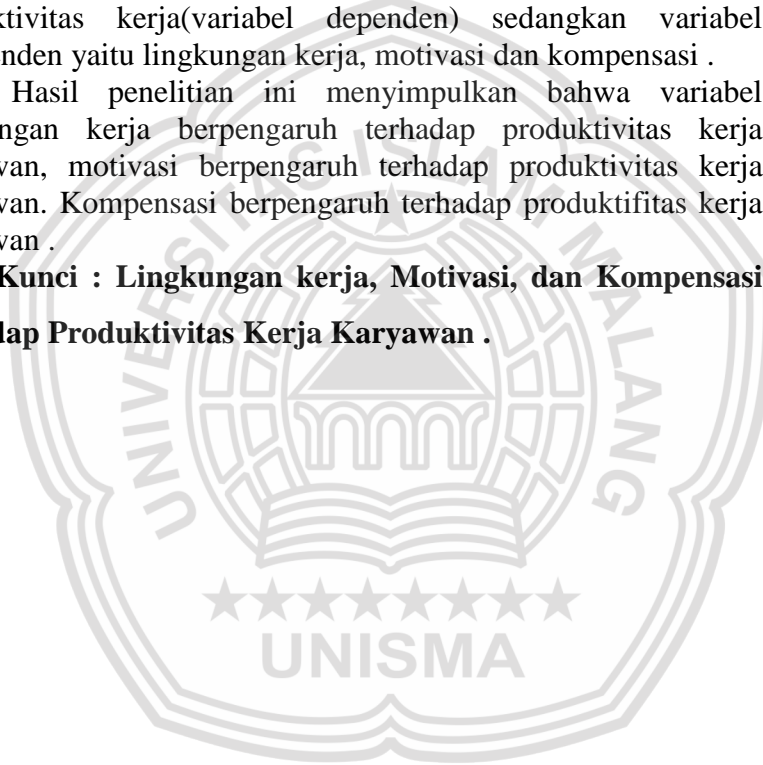
2022

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Maju Jaya Kalimantan Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 42 responden yang merupakan seluruh karyawan Perkebunan Maju Jaya Kalimantan Barat. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji determinasi dengan menggunakan alat bantu SPSS. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel produktivitas kerja (variabel dependen) sedangkan variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .

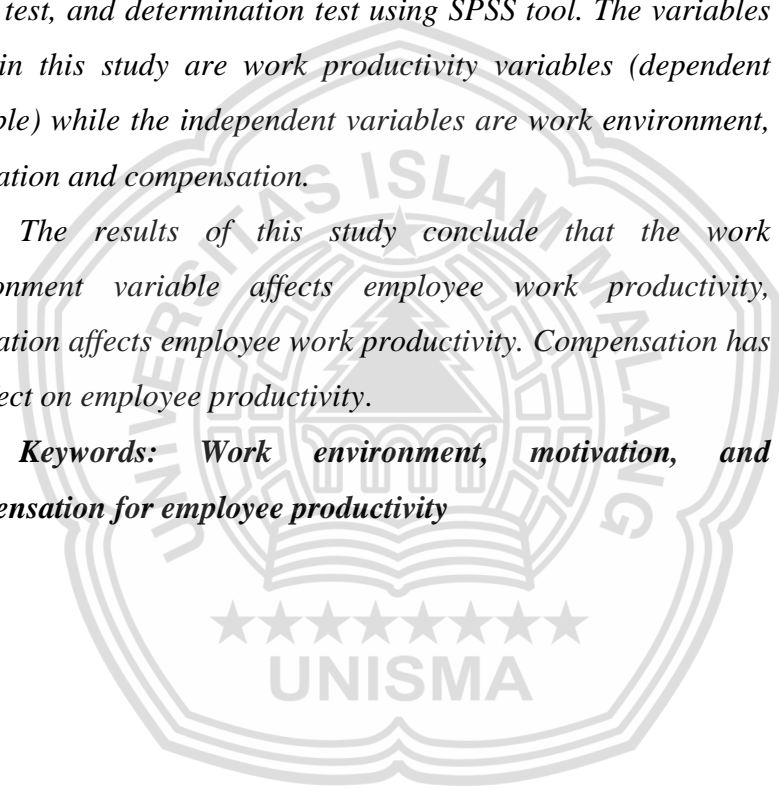


ABSTRACTION

This research was conducted at Maju Jaya Company, West Kalimantan. The type of research used is quantitative with the method of distributing questionnaires. The sample used as many as 42 respondents who are all employees of Plantation Maju Jaya West Kalimantan. The data analysis method used in this research is instrument test, multiple linear analysis, classical assumption test, t test, and determination test using SPSS tool. The variables used in this study are work productivity variables (dependent variable) while the independent variables are work environment, motivation and compensation.

The results of this study conclude that the work environment variable affects employee work productivity, motivation affects employee work productivity. Compensation has an effect on employee productivity.

Keywords: *Work environment, motivation, and compensation for employee productivity*



BAB I PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pada masa sekarang ini perkembangan ekonomi sangat pesat, dimana perkebunan dituntut menciptakan produktivitas karyawan yang tinggi untuk mencapai keberhasilan perkebunan. Perkebunan harus mampu membangun dan meningkatkan produktivitas di dalam lingkungannya. Keberhasilan perkebunan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perkebunan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perkebunan memegang peranan sangat penting. Ada 42 karyawan dalam perkebunan kelapa sawit Maju Jaya 37 laki-laki yang bekerja di lapangan yang menjadi pekerja kasar dan 5 wanita yang bekerja di luar pekerja kasar seperti menyiapkan makanan dan peralatan kerja. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas dalam bekerja oleh sebab itu dari 10 tahun belakangan ini banyak karyawan yang mengeluh dan juga keluar dari perkebunan karena banyak dari 32 karyawan umurnya sekitaran $20 \leq 30$ tidak mampu bekerja di dalam perkebunan karena memiliki alasan dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung ada juga karyawan yang mengeluh soal gaji yang tidak sesuai dengan apa yang di kerjakan dan untuk karyawan sekitar $31 \leq 40$ itu bekerja di perkebunan kelapa sawit Maju Jaya sudah lebih dari 13 tahun dan memilih untuk terus bekerja di karenakan minim pengalaman di bidang lainnya dan juga tidak perlu memiliki

keahlian khusus untuk bekerja di perkebunan kelapa sawit yang membuat mereka memilih untuk bertahan .

Perkebunan memiliki karyawan yang bertugas melaksanakan kegiatan operasional. Mereka beraktivitas di lingkungan kerja yang kemungkinan berpengaruh pada produktivitas kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung produktivitas karyawan dalam bekerja, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang kondusif dapat mengganggu konsentrasi pekerja dalam melakukan aktifitas nya apa lagi di dalam perkebunan itu membutuhkan tenaga yang extra untuk mengambil buah sawit dan juga membawa ke tempat yang sudah di sediakan untuk mengumpulkan semua buah nya apa lagi medan yang di lalui juga naik turun karna di daerah perbukitan dan jalan yang kurang rata karna masih tanah. Oleh sebab itu, pimpinan perkebunan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya agar betah guna mencapai dan meningkatkan produktivitas karyawan. Pertumbuhan dan perkembangan suatu perkebunan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perkebunan contoh positif nya dalam lingkungan kerja hanya bisa di rasakan oleh orang daerah yang bisa langsung beradaptasi dengan daerah sekitar berbeda dengan yang di alami oleh karyawan pendatang dari luar kota atau pulau yang kurang mampu langsung bisa beradaptasi dengan lokasi perkebunan tersebut. Oleh karena itu masalah lingkungan tidak boleh diabaikan dalam sebuah perkebunan. Lingkungan kerja merupakan tempat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui sebelumnya. Faktor

lingkungan kerja mempunyai keterkaitan dalam mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terlahir dari kesadaran karyawan dan pimpinan sehingga kedua pihak ini perlu menciptakan lingkungan kerja tersebut. Permasalahan yang sering dihadapi perkebunan adalah produktivitas karyawan yang menurun dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perkebunan harus dapat di manfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal. Tercapainya tujuan perkebunan tidak hanya tergantung pada sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perkebunan sangat dipengaruhi oleh produktivitas individu karyawannya. Setiap perkebunan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perkebunan akan tercapai.

Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa “Produktivitas merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang apa adanya”. Menggunakan kemampuan atau mewujudkan segenap potensi guna mewujudkan kreativitas.

Perkebunan maju Jaya adalah salah satu perkebunan yang bergerak di bidang pertanian. Untuk itu harus tetap bisa bertahan bersaing dan tetap konsisten agar

bisa menghasilkan buah yang segar. Dalam oprasionalnya pasti mengalami beberapa faktor kendala yang harus di perhatikan. Dalam hal ini peneliti hanya meneliti beberapa faktor kendala yang diambil dari kondisi saat ini seperti masalah Motivasi ini begitu sangat penting untuk memperbaiki produktivitas kerja agar karyawan merasa betah memiliki atasan yang dekat dengan pekerja dan memiliki rasa kebersamaan yang tinggi dan juga para atasan mampu memotivasi dan mendongkrak semangat para karyawan agar mampu mencapai tujuan yang diharapkan .

Bangun (2013) motivasi merupakan tindakan atau perlakuan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku baik secara teratur. Motivasi merupakan suatu tugas sebagai manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan dalam suatu perusahaan.

Hasibuan (2017) motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan semangat dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan suatu dorongan dalam mencapai tujuan karena dipengaruhi oleh keadaan dalam pribadi seseorang atau kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Dan ada juga Kompensasi memegang peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Alasan utama seseorang bekerja secara maksimal agar mendapat timbal balik kompensasi yang sesuai atas apa yang dikerjakan.

Pada dasarnya setiap individu melakukan pekerjaan untuk mendapatkan timbal balik atau sering kita ketahui disebut kompensasi. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk antara lain gaji atau upah. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi juga berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan karena sebagaimana kita tahu setiap orang memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda di mana setiap karyawan akan merasa lebih produktif setiap yang dilakukan lebih mendapatkan bonus setiap melakukan pekerjaan yang lebih dari biasanya.

Nawawi (2017) kompensasi bagi organisasi atau perusahaan dapat diartikan sebagai penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan jasa atau tenaganya dalam mewujudkan tujuan, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi juga dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan itu harus yang relevan, sehingga dapat berkontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Daft (2010) istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan.

Ketiga kendala tersebut harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

Berdasarkan observasi terdapat beberapa fenomena permasalahan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan maju Jaya yaitu dari lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat pekerja mengeluh dan membuat pekerjaan

menjadi terhambat dan juga seperti kurangnya pimpinan dalam memotivasi karyawan, pemberian motivasi oleh pimpinan yang intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan karyawan meskipun kemampuan karyawan maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi dari pimpinan untuk bawahan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik, karena motivasi salah satu faktor yang paling penting dalam menentukan seorang karyawan dalam bekerja dan ada juga seperti kompensasi yang diberikan pada karyawan, besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan. kompensasi yang diberikan harus sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang telah diberikan pada karyawan. Dengan adanya kompensasi yang memadai maka akan terjadi peningkatan produktivitas kerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Pada Perkebunan Kelapa Sawit Kalimantan Barat”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada perkebunan kelapa sawit kalimantan barat ?

- b. Bagaimana pengaruh kompensasi secara terhadap produktivitas kerja karyawan pada perkebunan kelapa sawit kalimantan barat ?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perkebunan kelapa sawit kalimantan barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan perkebunan kelapa sawit kalimantan Barat.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan perkebunan kelapa sawit kalimantan Barat.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan perkebunan kelapa sawit kalimantan Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara praktis Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pengalaman atau wawasan bagi penulis dan menjadi pedoman untuk penelitian selanjutnya dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menganalisa dan mengambil keputusan untuk menetapkan kebijakan yang diambil oleh perkebunan.
- b. Secara teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau kajian bagi penelitian-penelitian berikutnya agar mampu memperbaiki dan menyempurnakan dari hasil penelitian. Dan diharapkan dari hasil

penelitian ini bisa digunakan sebagai sumber dan motivasi pembelajar bagi para pembaca dan para peneliti di masa yang akan datang.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada penelitian ini mengenai Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja maka peneliti menyimpulkan bahwa :

- a. Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan bahwasannya variabel mengenai Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja.
- b. Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan bahwasannya variabel mengenai Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja.
- c. Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan bahwasannya variabel mengenai Kompensasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja.

5.2 Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Model penelitian ini terbatas hanya menganalisis 3 variabel independent sehingga diperlukan perluasan variabel penelitian

Agar mampu lebih menggambarkan Produktivitas kerja.

- b. Dalam penelitian ini penyebaran kuesioner melalui *Offline* dikarenakan adanya kendala waktu untuk pengiriman kembali untuk mendapatkan sampel penelitian kepada peneliti.

5.3 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dibahas diatas, maka peneliti mencoba menyampaikan beberapa saran diantaranya sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti Selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas kerja, seperti Disiplin kerja, Etos kerja Pelatihan dan lain sebagainya. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas kerja untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun jenis perusahaannya.
- b. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa menyebarkan kuesioner secara langsung agar tidak terjadinya kendala waktu dalam mendapatkan hasil sampel dan juga dapat berinteraksi langsung secara tatap muka terhadap responden agar menjawab kebingungan dalam menjawab kuesioner.
- c. Bagi perkebunan Maju Jaya di harapkan lebih mempertimbangan kompensasi karyawan karena dari beberapa fenomena, penelitian terdahulu dan hasil penelitian yang di lakukan menunjukan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap produktifitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen Untar*, 18(3), 112536.
- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319.
- Bahri, S., Diantimala, Y., & Majid, M. (2019). (Pada Kantor Pajak KPP Pratama Kota Banda Aceh). *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 4(2), 318–334. <https://doi.org/10.24815/jped.v4i2.13044>
- Daft, R. L. (2010). *The Executive and the Elephant: A Leader's Guide for Building Inner Excellence*. John Wiley & Sons.
- Ghazali, M., Nawawi, M., & Huang, R. Y. M. (2017). Pervaporation dehydration of isopropanol with chitosan membranes. *Journal of Membrane Science*, 124(1), 53–62.
- Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PT X Bandung. *The Winners*, 14(2), 77. <https://doi.org/10.21512/tw.v14i2.647>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*.
- Karim, A., Bangun, B., Purnama, I., Harahap, S. Z., Irmayani, D., Nasution, M., Haris, M., & Munthe, I. R. (2005). *Pengantar teknologi informasi*. Yayasan Labuhanbatu Berbagi Gemilang.
- Mahfud, M. (2018). *pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja cleaning service di rsu aisiyah ponorogo*. IAIN Ponorogo.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Noeraini, I. A., & Sugiyono, S. (2016). Pengaruh tingkat kepercayaan, kualitas pelayanan, dan harga terhadap kepuasan pelanggan JNE Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(5).
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>

- Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(10), 5379. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p07>
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2017). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi aksara.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2017). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Siagian, H. F. (2014). *Peran dan tanggung jawab*. Alauddin Press.
- Suhaemin, S., & Arikunto, S. (2013). Manajemen perpustakaan di madrasah aliyah negeri Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 1(2), 252–268.
- Sutrisno, S., Cahyono, D., & Qomariah, N. (2017). Analisis kualitas pelayanan, kepercayaan serta citra koperasi terhadap kepuasan dan loyalitas anggota. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2).
- Syafei, M., & Silalahi, J. (2018). Pengaruh Model Pembelajaran. *Journal of Civil Engineering and Vocational Education*, 5(4), 1–6.
- Wijayanto, D., & SPi, M. M. (2012). *Pengantar manajemen*. Gramedia Pustaka Utama.
- Yuliannisa, S. N., Basrindu, G., & Yani, A. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Inter Pan Pasifik Futures*. 2(1), 93–106.