

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian PT. Lintas Samudera Jaya

PT. Lintas Samudera Jaya adalah perusahaan Usaha Jasa Transportasi Bongkar Muat dan Ekspedisi. Perusahaan ini memiliki fasilitas dan layanan antara lain : tangki timbun untuk minyak kelapa sawit dan fraksinya serta gula tetes, jasa pergudangan untuk komoditi karet, teh, coklat, kopi dan tembakau. Perusahaan ini sekaligus menyediakan pelayanan jasa ekspedisi pengurusan dokumen ekspor impor jasa kepabeanan-PPJK bagi produk dan komoditas perkebunan. PT. Lintas Samudera Jaya memiliki kantor unit yang terletak di Jl. K. L. Yos Sudarso Km. 14 Martubung Medan. Perusahaan ini mempunyai moto “Senantiasa berbuat yang terbaik” dan memiliki visi untuk membentuk perusahaan bertaraf internasional dalam bidang jasa dan menjadi market leader di Indonesia dengan pelayanan berskala global.

4.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah sebanyak 52 responden. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Lintas Samudera Jaya. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin dan usia responden sebagai berikut.

4.1.4.1 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 52 responden, maka dapat diidentifikasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	44	84.6
	Perempuan	8	15.4
	Total	52	100.0

Sumber: Hasil Uji SPSS (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang dominan menjadi sampel penelitian berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 44 responden (84,6%). Hal ini dikarenakan memiliki posisi bagian yang dibutuhkan kekuatan fisik yang paling dominan adalah laki laki yakni rata-rata memegang posisi sebagai supir dan juga kernet. Dan juga hal ini dikaitkan dengan rata-rata responden telah berusia lebih dari pada 31 tahun dan juga rata-rata berjenis kelamin laki-laki.

4.1.4.2 Deskripsi Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 52 responden, maka dapat diidentifikasi karakteristik responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Usia Responden		Frequency	Percent
Valid	19-30 tahun	4	7.7
	31-40 tahun	28	53.8
	41-50 tahun	20	38.5
	Total	52	100.0

Sumber: Hasil Uji SPSS (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan hasil uji analisis statistik deskriptif berdasarkan usia responden yang dominan adalah berumur 31-40 tahun hal ini dikarenakan mayoritas pekerja adalah berposisi sebagai supir dan kernet mobil yang paling banyak diisi oleh laki laki dan rata-rata diatas umur 31 tahun keatas. Hal ini terjadi karena untuk jumlah karyawan yang paling banyak berposisi sebagai supir yang notabenen berjenis kelamin laki-laki dan rata-rata responden mempunyai latar belakang pendidikan SLTA.

4.1.4.3 Deskripsi Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 52 responden, maka dapat diidentifikasi karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Latar Belakang Pendidikan		Frequency	Percent
Valid	SLTP	18	34.6
	SLTA	29	55.8
	S1	5	9.6
	Total	52	100.0

Sumber: Hasil Uji SPSS (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan hasil analisis statistik diatas dari latar belakang pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang dominan mempunyai latar belakang pendidikan SLTA sebanyak 29 responden (55,98%) hal ini dikarenakan bahwa rata-rata responden paling banyak berusia diatas 31 tahun dan berposisi sebagai supir yang dimana posisi supir adalah jumlah karyawan yang paling banyak jumlahnya dibandingkan dengan karyawan yang berposisi diluar dari pada supir.

4.1.4.4 Deskripsi Berdasarkan Lama Berkerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 52 responden, maka dapat diidentifikasi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja	
		Frequency	Percent
Valid	2-4 tahun	18	34.6
	5-7 tahun	8	15.4
	8-10 tahun	26	50.0
	Total	52	100.0

Sumber: Hasil Uji SPSS (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang paling lama bekerja adalah paling dominan bekerja selama 8-10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 26 responden (50%), hal ini dikarenakan responden yang paling lama bekerja adalah responden yang sudah berusia lebih dari 31 tahun

sampai umur 40 tahun jadi secara otomatis responden telah bekerja selama hampir 10 tahun.

4.1.5 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini peneliti akan menyajikan data tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari kuesioner yang peneliti sebar. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

4.1.5.1 Analisis Deskripsi Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan yang membeli di PT. Lintas Samudera Jaya dengan variabel Lingkungan Kerja (X1) sebagai berikut.

Tabel 4.3
Jawaban Responden Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	Rata-Rata
		F	F	F	F	F	F
Suasana Kerja							
1	Kondisi suasana kerja di PT. Lintas Samudera Jaya dalam kondisi baik.	-	10	15	15	12	3,56
2	Suasana dari ruang kerja di PT. Lintas Samudera Jaya dipenuhi dengan abuh kendaraan lalu lintas.	1	10	17	12	12	3,46
Hubungan Antar Rekan Kerja							
3.	Hubungan antar sesama rekan kerja yang bekerja di PT. Lintas Samudera Jaya cukup harmonis antar sesama pekerja.	-	5	20	19	8	3,58
4.	Di dalam sebuah perusahaan komunikasi antar sesama pekerja harus dibangun dengan baik.	4	9	18	15	6	3,19
Hubungan Antara Bawahan Dan Pimpinan							
5.	Pimpinan perusahaan dan bawahan yang terdapat pada PT. Lintas Samudera Jaya terjalin dengan	2	5	19	22	4	3,40

	baik.						
6.	Setiap bawahan dan pimpinan perusahaan harus mampu membangun komunikasi yang baik.	-	5	20	19	8	3,58
Tersedia Fasilitas							
7.	Fasilitas penunjang kegiatan kerja di PT. Lintas Samudera Jaya cukup lengkap.	4	9	18	15	6	3,19
8.	Fasilitas yang terdapat di PT. Lintas Samudera Jaya hanya tersedia untuk posisi tertentu saja.	2	5	19	22	4	3,40

Sumber: Hasil Uji SPSS (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.3 adapun penjelasan berdasarkan uji statistik deskriptif diatas dapat disimpulkan rata-rata nilai tertinggi pada pernyataan ketiga dan keenam. Pada pertanyaan ketiga “Hubungan antar sesama rekan kerja yang bekerja di PT. Lintas Samudera Jaya cukup harmonis antar sesama pekerja. “dengan skor 3,58 dan terdapat pada indikator “Hubungan Antar Rekan Kerja“. Dan pada pernyataan keenam “Setiap bawahan dan pimpinan perusahaan harus mampu membangun komunikasi yang baik. “ dengan skor 3,58 dan terdapat pada indikator “Hubungan Antara Bawahan dan Pimpinan”.

Sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan keempat dan ketujuh. Pada pernyataan keempat “Di dalam sebuah perusahaan komunikasi antar sesama pekerja harus dibangun dengan baik. “ dengan skor 3,19 terdapat pada indikator “Hubungan Antar Rekan Kerja“. Dan pada pernyataan ketujuh “Fasilitas penunjang kegiatan

kerja di PT. Lintas Samudera Jaya cukup lengkap.” Dengan skor 3,19 terdapat pada indikator “ Tersedia Fasilitas “ .

Dari hasil penjelasan yang dikaitkan berdasarkan responden diatas dan juga dari hasil jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan analisa penulis di dalam setiap perusahaan harus mampu membangun komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja maupun pemimpin kerja, agar nantinya tujuan yang telah disepakati dapat dicapai dengan hasil yang baik. Tidak hanya itu juga perlu adanya perbaikan dalam sebuah perusahaan jika terjadi permasalahan yang berkaitan dengan masalah dalam karyawan jika kurang bagus nya komunikasi yang dibangun.

4.1.5.2 Analisis Deskripsi Kompensasi

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan yang membeli di PT. Lintas Samudera Jaya dengan variabel Kompensasi (X2) sebagai berikut

Tabel 4.4
Jawaban Responden Kompensasi

Sawaban Responden Kompensasi							
No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	Rata-Rata
		F	F	F	F	F	F
Gaji							
1	Gaji yang diterima karyawan yang bekerja di PT. Lintas Samudera Jaya tidak sesuai dengan standar UMR Kota Medan.	-	19	8	21	4	3,19
2	Gaji yang di dapatkan oleh para pekerja tidak cukup membiayai kebutuhan mereka sehari-hari.	-	19	16	15	2	3,00

Intensif							
3.	Setiap karyawan mendapatkan insentif di luar dari gaji yang di dapatkan.	-	18	8	11	15	3,44
4.	Insentif yang di dapatkan oleh pekerja hanya diberikan pada waktu tertentu saja.	-	24	10	18	-	2,88
Tunjangan							
5.	Tunjangan yang diberikan pihak PT. Lintas Samudera Jaya hanya di berikan kepada pekerja yang mempunyai jabatan tinggi.	-	21	13	18	-	2,94
6.	Bagi karyawan yang bekerja di PT. Lintas Samudera Jaya mendapatkan tunjangan setiap bulannya.	-	18	8	11	15	3,44
Fasilitas							
7.	Setiap pekerja dilengkapi fasilitas inventaris seperti mobil dan juga kendaraan.	-	24	10	18	-	2,88
8.	Fasilitas yang diperoleh para pekerja hanya fasilitas jaminan kesehatan.	-	21	13	18	-	2,94

Sumber: Hasil Uji SPSS (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.4 adapun penjelasan berdasarkan uji statistik deskriptif diatas dapat disimpulkan rata-rata nilai tertinggi pada pernyataan ketiga dan keenam dengan masing- masing skor 3,44 . Pada pertanyaan ketiga “Setiap karyawan mendapatkan insentif di luar dari gaji yang di dapatkan. “ terdapat pada indikator “ Insentif “. Dan pada pernyataan keenam “Bagi karyawan yang bekerja di PT. Lintas Samudera Jaya mendapatkan tunjangan setiap bulannya. “ dan terdapat pada indikator “Tunjangan “.

Sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan keempat dan ketujuh dengan masing-masing skor 2,88. Pada pernyataan keempat “Insentif yang di dapatkan oleh pekerja hanya diberikan pada waktu

tertentu saja. “ terdapat pada indikator “Insentif “. Dan pada pernyataan ketujuh “Setiap pekerja dilengkapi fasilitas inventaris seperti mobil dan juga kendaraan.” Terdapat pada indikator “ Fasilitas “.

Berdasarkan analisa penulis dari jawaban responden diatas maka dapat dijelaskan bahwa upah balas jasa sangat penting perlu perhatikan hal ini berkaitan dengan rasa puas karyawan terhadap hasil kerja yang mereka lakukan di dalam perusahaan, yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan dalam hal ini PT. Lintas Samudera Jaya adalah pemberian upah yang maksimal, pemberian tunjangan yang layak, dan pemberian apresiasi yang perlu dilakukan oleh pihak perusahaan sehingga di dalam perusahaan terjalin kerjasama yang baik antara karyawan dan pihak perusahaan.

4.1.5.3 Analisis Deskripsi Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan yang membeli di PT. Lintas Samudera Jaya dengan variabel Produktivitas Karyawan (Y) sebagai berikut.

Tabel 4.5
Jawaban Responden Produktivitas Karyawan

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	Rata-Rata
		F	F	F	F	F	F
Kemampuan							
1	Setiap karyawan yang bekerja di PT. Lintas Samudera Jaya memiliki kemampuan serta selalu bekerja secara profesionalisme.	-	6	10	28	8	3,73
2	Karyawan yang bekerja di PT.	-	10	9	30	3	3,50

	Lintas Samudera Jaya memiliki skill dalam bidangnya masing-masing.						
Meningkatkan Hasil Yang Di capai							
3.	Setiap karyawan yang bekerja di PT. Lintas Samudera Jaya selalu meningkatkan hasil kinerjanya dengan baik.	-	19	5	21	7	3,31
4.	Dalam bekerja di perusahaan manapun setiap pekerja diharapkan mampu meningkatkan hasil kerja yang di capai.	4	12	13	21	2	3,10
Semangat Kerja							
5.	Setiap karyawan yang bekerja di PT. Lintas Samudera Jaya diharuskan memiliki semangat kerja dengan baik.	8	19	4	21	-	2,73
6.	Dalam bekerja setiap pekerja harus mempunyai etos kerja yang baik.	-	6	10	28	8	3,73
Pengembangan Diri							
7.	Setiap pekerja senantiasa harus mampu mengembangkan dirinya dan mampu meningkatkan kualitas dari kerjanya.	-	10	9	30	3	3,50
8.	Setiap pekerja harus mampu mengembangkan dirinya agar selalu produktif.	-	19	5	7	-	3,31
Efesisensi Waktu							
9.	Setiap karyawan harus mampu bekerja secara efektif dan efesien.	4	12	13	21	2	3,10
10.	Setiap pekerja harus mampu melaksanakan segala tugas yang diberikan secara efektif dan efesien.	8	19	4	21	-	2,73

Sumber: Hasil Uji SPSS (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.5 adapun penjelasan berdasarkan uji statistik deskriptif diatas dapat disimpulkan rata-rata nilai tertinggi pada pernyataan pertama dan keenam dengan masing- masing skor 3,73 . Pada pertanyaan pertama “Setiap karyawan yang bekerja di PT. Lintas Samudera Jaya memiliki kemampuan serta selalu bekerja

secara profesionalisme. “ terdapat pada indikator “ Kemampuan “. Dan pada pernyataan keenam “Dalam bekerja setiap pekerja harus mempunyai etos kerja yang baik. “ dan terdapat pada indikator “ Semangat Kerja “.

Sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan kelima dan kesepuluh dengan masing-masing skor 2,73. Pada pernyataan kelima “Setiap karyawan yang bekerja di PT. Lintas Samudera Jaya diharuskan memiliki semangat kerja dengan baik. “ terdapat pada indikator “ Semangat Kerja “. Dan pada pernyataan kesepuluh “Setiap pekerja harus mampu melaksanakan segala tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.” Terdapat pada indikator “ Efisiensi Waktu “.

Berdasarkan analisa penulis dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan yang bekerja di PT. Lintas Samudera Jaya memiliki kemampuan bekerja yang baik, yang perlu diperbaiki adalah sistem yang telah berjalan di dalam perusahaan, dalam hal ini yang berkaitan dengan waktu penyelesaian kerja yang perlu diperbaiki, kemudian juga yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan yang harus diawali dengan kemampuan perusahaan dalam memberikan hak-hak terhadap karyawan agar nantinya mampu meningkatkan hasil produktivitas kerja dari karyawan itu sendiri.

4.1.6 Uji Asumsi Klasik

4.1.6.1 Uji Normalitas

Ghozali (dalam Cahyani Sitohang, 2019) Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.04118554
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.075
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Uji SPSS (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4.1.6.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.181	4.011		1.292	.202		
Lingkungan Kerja	.094	.145	.069	.653	.517	.781	1.280
Kompensasi	1.009	.149	.719	6.782	.000	.781	1.280

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Uji SPSS (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan hasil pengujian multikolineritas dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Ketentuan nilai *tolerance* $> 0,10$ yaitu untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai 0,781 yang berarti $0,781 > 0,10$ dan variabel kompensasi dengan nilai 0,781 yang berarti $0,781 > 0,10$ maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Ketentuan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian lingkungan kerja yaitu sebesar 1,280 yang berarti $1,280 < 10$ dan untuk variabel kompensasi dengan nilai VIF sebesar 1,280 yang berarti $1,280 < 10$, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.1.6.3 Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.7
Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.692	2.613		.648	.520
	Lingkungan Kerja	.099	.094	.168	1.053	.298
	Kompensasi	-.026	.097	-.043	-.271	.787

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: : Hasil Uji SPSS (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel lingkungan kerja yaitu 0,298 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05 dan kemudian pada pengujian yang kedua variabel kompensasi yaitu dengan nilai 0,787 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05. Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan > dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.7 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.8
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.181	4.011		1.292	.202
	Lingkungan Kerja	.094	.145	.069	.653	.517
	Kompensasi	1.009	.149	.719	6.782	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Hasil Uji SPSS (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas maka pada kolom *Unstandardized Coefficients* diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,181 + 0,094X_1 + 1,009X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

- Diketahui Konstanta (a) sebesar 5,181 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) dalam keadaan konstan, maka produktivitas karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 5,181.
- Setiap perubahan variabel prediktor lingkungan kerja (X_1), sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan yang positif pada produktivitas karyawan sebesar 0,094 satuan. Dimana asumsinya prediktor kompensasi (X_2) besarnya tetap. Dengan demikian prediktor lingkungan kerja yang bernilai positif tersebut

mengakibatkan naik satu satuan lingkungan kerja (X_1), akan memengaruhi bertambahnya nilai produktivitas karyawan sebesar 0,094.

- c. Setiap perubahan variabel prediktor kompensasi (X_2), sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan yang positif pada produktivitas karyawan sebesar 1,009 satuan. Dimana asumsinya prediktor lingkungan kerja (X_1) besarnya tetap. Dengan demikian prediktor kompensasi yang bernilai positif tersebut mengakibatkan naik satu satuan kompensasi (X_2), akan memengaruhi bertambahnya nilai produktivitas karyawan sebesar 1,009.

Berdasarkan hasil analisa diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan adalah variabel kompensasi yakni berjumlah sebanyak 1,009.

4.1.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Dalam uji t menggunakan tingkat signifikan (α)= 5% atau 0,05, kriteria pengambilan keputusan ditentukan sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_1 ditolak

Tabel 4.8
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.181	4.011		1.292
					.202

Lingkungan Kerja	.094	.145	.069	.653	.517
Kompensasi	1.009	.149	.719	6.782	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan					

Sumber: Hasil Uji SPSS (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa :

$$Df = n - k = 52 - 3 = 49$$

df : derajat bebas

n : jumlah responden

k : jumlah variabel

Ttabel : 2,009

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Lintas Samudera Jaya

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesisyaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabel = $52 - 3 = 49$. Nilai ttabel untuk n= 49 adalah 2,009. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh lingkungan kerjaterhadap produktivitas karyawan di peroleh nilai $t_{hitung} 0,653 < t_{tabel} 2,009$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 ditolak yang

berarti secara parsial lingkungan kerjatidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Kompensasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Lintas Samudera Jaya

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesisyaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $52-3= 49$. Nilai t_{tabel} untuk $n= 49$ adalah 2,009. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan di peroleh nilai $t_{hitung} 6,782 > t_{tabel} 2,009$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_2 diterima yang berarti secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4.1.7.2 Uji Simultan (Uji f)

Tabel 4.9
Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1712.140	2	856.070	32.365	.000 ^b
	Residual	1296.091	49	26.451		
	Total	3008.231	51			
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja						

Sumber: Hasil Uji SPSS (Data Diolah, 2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui:

$$F_{\text{tabel}} = 2,77$$

$$Df_1 = (k-1) = 3-1 = 2$$

$$Df_2 = (n-k) = 52-3 = (49)$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,19$$

$$F_{\text{hitung}} = 32,365$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} 32,365 sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,5$ dengan $n = 49$ diperoleh nilai F_{tabel} 3,19 dari hasil ini diketahui $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, yaitu $32,365 > 3,19$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Lintas Samudera Jaya.

4.1.7.2 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.552	5.143
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja				

Sumber: Hasil Uji SPSS (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas dengan ketentuan nilai *Rsquare* yang dimana nilai *Adjusted R square* sebesar 0,552 atau sebesar 55,2%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerjadan kompensasi sedangkan sisanya sebesar 44,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak di teliti di dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat bahwa, kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $52-3=49$. Nilai t_{tabel} untuk $n=49$ adalah 2,009. Dapat dilihat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di peroleh nilai $t_{hitung} 0,653 < t_{tabel} 2,009$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_1 ditolak.

Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan. Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan penulis pada bab sebelumnya yang berkaitan dengan fenomena lingkungan kerja adalah Sering terjadinya permasalahan dari lingkungan fisik dan

juga lingkungan non fisik seperti area kerja yang sempit dan juga terjadi ketidaktaatan karyawan terhadap SOP perusahaan.

Namun jika dilihat berdasarkan jawaban responden yang dilakukan penulis bahwa lingkungan kerja tidak menjadi poin utama dalam peningkatan produktivitas karyawan, seperti halnya yang terjadi pada PT. Lintas Samudera Jaya sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan kemudian dalam membangun komunikasi terhadap antar sesama rekan kerja tidak berkaitan dengan poin penting dalam peningkatan produktivitas karyawan. Pada pernyataan yang tertinggi yang menyatakan bahwa Hubungan antar sesama rekan kerja yang bekerja di PT. Lintas Samudera Jaya cukup harmonis antar sesama pekerja. “ dengan skor 3,85 dan terdapat pada indikator “ Hubungan Antar Rekan Kerja “. Dan pada pernyataan keenam “Setiap bawahan dan pimpinan perusahaan harus mampu membangun komunikasi yang baik. “ dengan skor 3,85 dan terdapat pada indikator “ Hubungan Antara Bawahan dan Pimpinan “.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya (Basuki dan Susilowati 2019:40).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Harmon (2019), Yunanda (2019), Okaseh (2020), dan Ghafoor (2020) yang pada penelitiannya turut menemukan tidak adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai.

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tika Nirmala Sari (2021) dengan hasil penelitian 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) *Spiritual Intelligence* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB, (5) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (6) *Spiritual Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. (7) OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat bahwa, kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $52-3=49$. Nilai t_{tabel} untuk $n=49$ adalah 2,009. Dapat dilihat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan di peroleh nilai

thitung 6,782 > ttabel 2,009 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima.

Kompensasi adalah hal terpenting dalam sistem manajemen perusahaan, tanpa adanya kompensasi laju pertumbuhan perusahaan akan lambat. Untuk itu, diperlukan cara untuk membangun kinerja karyawan demi meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sangat rasional sebab menyangkut dengan kebutuhan personal, siapapun itu dan apa pun itu. Kompensasi diberikan semata-mata untuk kesejahteraan karyawan serta sebagai alat untuk membangun motivasi dan spirit karyawan untuk lebih menghasilkan kinerja yang bagus. Meskipun demikian, perusahaan kurang memperhatikan hal lain yang bisa juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berkaitan dengan fenomena dari kompensasi yang menyatakan bahwa Belum memuaskan kompensasi yang diberikan kepada para karyawan setiap bulannya baik dari segi upah yang kecil, upah lembur dan juga tunjangan hari raya yang nominalnya juga kecil.

Maka dari fenomena ini kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kemudian juga dalam hal ini PT. Lintas Samudera Jaya kurang maksimal dalam memberikan apresiasi terhadap para

pekerja sehingga dapat dikatakan kompensasi memungkinkan menjadi pemicu dari penurunan produktivitas kartawan.

Menurut Priansa (2018), kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu serta komitmen, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktifitas kerja yang dihasilkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni Alimuddin, 2019) yaitu variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kemudian penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tika Nirmala Sari (2019) dengan judul penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi dan Kinerja.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan dapat diketahui bahwa nilai fhitung 32,365 sedangkan nilai ftabel pada $\alpha = 0,5$ dengan $n = 49$ diperoleh nilai ftabel 3,19 dari hasil ini diketahui $f_{hitung} > f_{tabel}$,

yaitu $32,365 > 3,19$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Lintas Samudera Jaya.

Dalam hal ini berkaitan dengan hasil uji parsial yang telah dijabarkan oleh penulis yakni pada variabel lingkungan kerja dapat dikatakan tidak berpengaruh karena ketentuan uji parsial tidak terpenuhi sedangkan untuk variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan karena ketentuan uji parsial terpenuhi.