

Analisis Produktivitas Karyawan PT. Sanggar Sarana Baja pada Masa Pandemi Covid-19 di Kota Samarinda

Fani Fadlilah^{1*}, Rinda Sandayani K²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: ariansboy@gmail.com,

Diterima: 18/07/21

Revisi: 14/01/22

Diterbitkan: 19/04/22

Abstrak

Tujuan studi: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sanggar Sarana Baja pada masa pandemi covid-19 di kota Samarinda.

Metodologi: Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan tinjauan kepustakaan, kuesioner dan wawancara langsung terhadap karyawan PT. Sanggar Sarana Baja pada masa pandemi covid-19 di kota Samarinda yang selanjutnya akan diuji menggunakan aplikasi SPSS 24.

Hasil: Dari hasil uji data pada penelitian, didapatkan hasil bahwa baik secara parsial dan simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

Manfaat: Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi agar dapat dipertimbangkan untuk melakukan penelitian terhadap variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas khususnya pada masa pandemi covid-19 agar dapat bermanfaat untuk masa depan.

Abstract

Purpose of study: This study aims to determine and analyze the effect of compensation and work environment on employee productivity of PT. Sanggar Sarana Baja during the covid-19 pandemic in the city of Samarinda.

Methodology: The researcher uses quantitative research and uses data collection techniques using literature review, questionnaires and direct interviews with employees of PT. Sanggar Sarana Baja during the covid-19 pandemic in the city of Samarinda which will then be tested using the SPSS 24 application.

Results: From the results of the data test in the study, it was found that both partially and simultaneously the compensation and work environment variables had no effect on productivity.

Applications: The results of this study can be used as a reference so that it can be considered for conducting research on other variables that can affect productivity, especially during the covid-19 pandemic so that it can be useful for the future.

Kata kunci: *Kompensasi, Lingkungan kerja, Produktivitas*

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan pencapaian dari waktu ke waktu serta akan selalu berusaha meningkatkan produktivitasnya agar tetap mampu bersaing menghadapi segala macam persaingan dan permasalahan global yang ada. Dari sekedar mengikuti segala perkembangan jaman, sampai harus memberikan inovasi-inovasi terbaru untuk dapat bertahan dalam persaingan global yang semakin lama semakin cepat dan semakin maju. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memiliki strategi yang sesuai dengan kebijakan perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitasnya semaksimal mungkin.

Produktivitas kerja karyawan menurut Nawawi dalam Yuniarsih (2009) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan. Menurut Madaan dalam Setyowati dkk (2017) mengartikan bahwa produktivitas sebagai ukuran seseorang dalam melaksanakan tugas dan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Oleh karena itu, untuk mencapai peningkatan produktivitas, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor produksi seperti, sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, mesin, bahan baku, dan teknologi. Walaupun perusahaan mampu memenuhi semua faktor tersebut, sumber daya manusia adalah faktor yang paling penting dan harus diberikan perhatian khusus karena nantinya sumber daya manusia itulah yang akan

mengatur dan menjalankan kegiatan produksi. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang terampil dan berkompeten agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi.

Pengertian tersebut juga menjelaskan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari karyawan sehingga dalam melakukan kegiatannya dapat dinilai melalui cara kerja yang digunakan. Hal itu akan mempengaruhi seberapa besar hasil kerja yang akan diperoleh. Oleh karena itu, terdapat 3 unsur pokok dalam produktivitas, yaitu semangat kerja, cara kerja dan hasil kerja (Wahyuningsih, 2018).

Dalam rangka upaya peningkatan produktivitas kerja, menurut Sutrisno (2017), untuk meningkatkan produktivitas kerja terdapat faktor-faktor yang menentukan tingkat keberhasilannya, antara lain:

a. Perbaikan terus menerus

Salah satu implikasi dalam upaya perbaikan terus menerus di dalam perusahaan adalah dengan melakukan perubahan strategi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan praktik-praktik dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan perubahan lingkungan masyarakat.

b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Peningkatan mutu yang menyangkut semua jenis pekerjaan dan seluruh satuan kerja akan membentuk perilaku yang efektif dan efisien serta dapat mendukung terciptanya citra perusahaan di mata berbagai pihak baik di dalam maupun dari perusahaan.

c. Pemberdayaan sumber daya manusia

Banyak cara yang bisa dilakukan untuk memberdayakan sumber daya manusia. Hal ini merupakan etos kerja yang mendasar yang harus dipegang teguh semua tingkatan dalam hierarki perusahaan. Salah satunya dengan mengakui harkat dan martabat manusia dan penerapan sistem manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi yang adil.

Pengelolaan sumber daya manusia meliputi keseluruhan proses perencanaan, pengarahan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap setiap kegiatan perusahaan yang akan dilakukan. Sehingga diperlukan suatu pengelolaan sumber daya manusia yang baik supaya perusahaan dapat memastikan kualitas dan kuantitas yang baik dan mampu meningkatkan produktivitas agar perusahaan mendapatkan profit yang maksimal. Setiap perusahaan memiliki kebijakan-kebijakan yang tidak hanya berfokus pada keuntungan semata, tetapi berpihak juga terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang seimbang antara kewajiban serta hak mereka agar tercipta hubungan yang baik di dalam lingkungan perusahaan sehingga perusahaan bisa lebih fokus menghadapi persaingan global.

Pemberian kompensasi yang layak dan sepadan merupakan salah satu hal yang dapat memicu meningkatnya produktivitas karena tujuan utama karyawan dalam bekerja adalah mendapatkan haknya yaitu berupa kompensasi dari perusahaan. Kompensasi adalah segala bentuk pemberian kepada karyawan akibat dari hasil pekerjaan mereka (Dessler, 2007). Menurut Hasibuan dalam Anggitaningsih & Handriyono (2019) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang atau properti yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan dimana kompensasi ini merupakan pendorong terbesar seseorang untuk mau bekerja agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Semakin banyak mereka mendapatkan kompensasi, maka semakin besar semangat mereka untuk meningkatkan produktivitas sebagai bentuk kewajiban mereka sebelum mendapatkan kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi yang layak oleh perusahaan juga memudahkan perusahaan untuk menagih target produktivitas karyawannya. Sehingga terjadi hubungan yang saling terikat antara perusahaan dan karyawan dikarenakan masing-masing mendapatkan hak yang selayaknya tentang pemenuhan kewajiban mereka.

Menurut Sutrisno (2017), faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain:

a. Tingkat biaya hidup

Adanya perbedaan tingkat kebutuhan sehari-hari antar daerah satu dengan daerah lain membuat besaran kompensasi menjadi bervariasi. Pemberian kompensasi harus menyesuaikan dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya. Hal ini guna memastikan kompensasi yang didapatkan mampu memenuhi kebutuhan fisik minimum yang dibutuhkan karyawan sehingga kompensasi yang diberikan dapat memberi arti bagi kehidupan mereka.

b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Kemajuan teknologi informasi membuat informasi menjadi lebih cepat. Termasuk informasi tentang kompensasi yang diberikan oleh perusahaan lain akan cepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan lebih rendah dari

perusahaan lain, maka akan menimbulkan ketidakpuasan dan dapat membuat karyawan-karyawan yang potensial berusaha mencari kesempatan untuk pindah ke tempat lebih baik dan meninggalkan perusahaan. Untuk mengantisipasi hal tersebut, perusahaan dapat melakukan studi banding untuk menyesuaikan tingkat pemberian kompensasi di perusahaannya sehingga tidak akan ada pihak yang dirugikan.

c. Tingkat kemampuan perusahaan

Dalam pemberian kompensasi, tingkat pemberian kompensasi tergantung dari tingkat produktivitas perusahaan dalam menghasilkan keuntungan. Semakin tinggi produktivitas yang dapat dicapai, maka kemungkinan mendapatkan kompensasi lebih tinggi karena perusahaan memiliki kemampuan dan kewajiban untuk menyeimbangkan keluaran akan hasil dari masukan yang sepadan.

d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Besar kecilnya tanggung jawab akan berbeda tergantung jenis pekerjaannya. Tentunya hal ini harus menjadi faktor pemberian kompensasi karena pengaruh dari hasil kerja mereka juga akan semakin berdampak terhadap perusahaan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi harus dibedakan dengan jenis pekerjaan lain berdasarkan jenis pekerjaannya.

e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Sebagai bagian dalam sebuah negara, tentunya akan ada peraturan-peraturan dari pemerintah untuk dapat dilaksanakan oleh semua orang. Tidak terkecuali oleh perusahaan. Pemerintah mengatur agar setiap perusahaan yang ada di wilayahnya agar dapat memberikan kompensasi yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum para karyawan.

f. Peranan serikat buruh

Serikat buruh berperan sebagai jembatan penghubung antara para pekerja dengan perusahaannya untuk mewakili kepentingan-kepentingan kedua belah pihak sebagai upaya untuk meniadakan konflik dan memelihara hubungan antar pihak yang bersangkutan.

Hubungan antara sesama karyawan dan hubungan antara atasan dan bawahan serta lingkungan sekitar baik di dalam maupun luar perusahaan merupakan salah satu cakupan yang termasuk dalam lingkungan kerja dan menjadi salah satu faktor penting yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Menurut Alvin dkk dalam [Leonardy \(2020\)](#), Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pekerja pabrik. Dalam proses produksi, lingkungan kerja yang aman dan berkualitas dalam produksi memungkinkan karyawan merasa nyaman, aman, dan berhasil menyelesaikan tugas yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa senang dan mengurangi beban dalam bekerja sehingga mampu membuat pekerjaan mereka dapat diselesaikan dengan lebih baik. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya ([Sedarmayanti, 2009](#)).

Lingkungan kerja adalah salah satu elemen penting yang harus diperhatikan oleh manajemen. Prawirosentono dalam [Setiyanto \(2017\)](#) menuturkan terdapat manfaat yang positif terhadap lingkungan kerja yang baik, yaitu untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, mengoptimalkan penggunaan peralatan dan material secara efektif dan efisien, menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan secara efektif menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Walaupun lingkungan kerja tidak dapat menghasilkan produk secara langsung, namun lingkungan kerja dapat menjadi faktor penting yang berpengaruh secara langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mendukung produktivitas karyawan, dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan yang nyaman akan mengurangi beban pekerjaan dan akan mempermudah dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini diharapkan mampu memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat memberikan pengaruh pada tingkat produktivitas kerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak dapat memberikan rasa nyaman, maka akan menambahkan beban pekerjaan dan tentu saja berpengaruh pada kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugasnya.

Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja menurut [Farida & Hartono \(2015\)](#) adalah sebagai berikut.

a. Pewarnaan

Pewarnaan atau bisa disebut juga sebagai upaya memberikan warna pada lingkungan kerja dapat membuat rangsangan tersendiri terhadap karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja serta dapat meningkatkan gairah terhadap pemilihan warna yang tepat. Perusahaan biasanya menggunakan warna putih karena selain merupakan warna netral, pewarnaan ruang menggunakan warna putih juga relatif lebih murah daripada warna lain.

b. Kebersihan

Kebanyakan orang pada umumnya menyukai tempat-tempat bersih. Selain demi menjaga kesehatan, lingkungan yang bersih identik dengan rapi sehingga membantu karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya karena tidak perlu kerepotan untuk mencari alat-alat untuk pekerjaan mereka.

c. Pertukaran udara/ ventilasi

Untuk mendapatkan pertukaran udara yang cukup, maka dibutuhkan ventilasi yang memadai atau tambahan air condition (AC) apalagi di tempat kerja dengan jumlah karyawan yang banyak atau pekerjaan yang berhubungan dengan mesin. Kurangnya pertukaran udara akan membuat ruangan menjadi lebih panas dan akan menimbulkan kegelisahan dalam bekerja karena udara yang pengap membuat pikiran tidak nyaman dan akan lebih cepat lelah.

d. Penerangan

Dalam bekerja, sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup setiap kali mereka mengerjakan tugas mereka. Hal ini untuk meningkatkan daya pandang dan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja. Penerangan bukan hanya tentang penerangan listrik, melainkan penerangan dengan sinar matahari. Perusahaan dapat mengkombinasikan jenis intensitas penerangan tergantung lokasi dan situasi agar kebutuhan tetap terpenuhi dengan biaya yang tetap terkontrol.

e. Musik

Alunan musik bisa membuat pikiran menjadi lebih rileks dan akan menimbulkan efek gembira dan tenang. Hal ini tentunya akan mempengaruhi emosi karyawan dalam bekerja karena musik mampu mempengaruhi jiwa seseorang. Pemilihan musik dalam disesuaikan dengan kondisi pekerjaan. Misalnya saja musik-musik instrumen di perkantoran atau tempat wisata. Dengan alunan musik bertempo lambat, musik itu bisa lebih mudah dinikmati dan akan menimbulkan efek tenang sehingga dapat menikmati suasana sekitar.

f. Keamanan

Setiap pekerjaan pasti ada resiko, entah itu resiko pada diri sendiri atau pada properti pribadi. Adanya jaminan akan keamanan pada pekerjaan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya tersedianya fasilitas alat perlindungan diri yang sesuai dengan resiko pekerjaan, aturan yang sesuai untuk mengantisipasi resiko dalam bekerja, tempat parkir yang aman, serta pengawasan kamera pengaman yang memadai akan memberikan kenyamanan dalam bekerja.

g. Kebisingan

Pada pekerjaan tertentu, kebisingan merupakan hal yang kurang bisa ditoleransi terutama pada pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi dan ketelitian karena kebisingan akan memecahkan konsentrasi mereka dalam bekerja. Sehingga perusahaan harus mengurangi bahkan menghilangkan kebisingan tersebut agar tidak mengganggu terhadap karyawan. Perusahaan bisa mengatur jarak antara lokasi pekerja lapangan atau memberikan peredam pada ruang-ruang tersebut.

h. Keramahan

Tekanan pada pekerjaan, dapat menjadi momok tersendiri dalam bekerja. Untuk itu perlu dibangun keramahan antar pekerja sehingga beban tersebut bisa dikurangi. Hubungan yang baik antar pekerja dapat dibangun dengan keramahan sehingga dapat saling membantu untuk mengurangi tekanan tersebut.

i. Saling menghargai

Sikap saling menghargai diperlukan untuk membangun solidaritas dalam sebuah tim. Dengan saling menghargai, kita mampu berjalan bersama dalam bekerja dan mampu berbagi beban yang sehingga lingkungan yang nyaman dapat terwujud.

PT. Sanggar Sarana Baja sebagai salah satu perusahaan di kota Samarinda yang bergerak di bidang proses desain, manufaktur, fabrikasi, pemasok, instalasi, jasa, remanufacture dan refurbish dari produk, peralatan dan komponen/ part untuk pertambangan, minyak dan gas serta industri umum lainnya mempunyai visi untuk menjadi perusahaan berbasis teknologi yang mengedepankan kepuasan pelanggan melalui layanan premium dan produk tepat guna. Pemberian kompensasi yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang bersahabat menjadi salah satu cara agar tujuan tersebut dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Hal tersebut akan meningkatkan ketahanan dalam menghadapi persaingan mengingat banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang ini baik dari perusahaan yang ada di kota Samarinda maupun dari luar kota.

Namun, sudah setahun ini PT. Sanggar Sarana Baja dan banyak perusahaan lainnya di seluruh dunia, menghadapi krisis yang sama, yaitu pandemi covid-19 yang berasal dari Wuhan pada November 2019 lalu dan menyebar dengan cepat ke hampir seluruh dunia. Pandemi ini menyebabkan keadaan global menjadi tidak stabil sehingga membuat perekonomian hampir di semua sektor menurun drastis karena beragamnya kebijakan pemerintah untuk mengakhiri pandemi ini. Fokus kebijakan pemerintah menjadi terbelah, khususnya antara keselamatan penduduk dan menyelamatkan perekonomian negara dari ancaman krisis ekonomi. Hal ini tentunya membuat PT. Sanggar Sarana Baja membuat kebijakan-kebijakan untuk menyesuaikan dan mempertahankan tingkat produktivitasnya.

Salah satu kebijakan perusahaan adalah dengan meningkatkan target produktivitas kerja pada masa pandemi covid-19 supaya kompensasi yang ada tetap dapat diberikan. Peningkatan target produktivitas oleh perusahaan sebagai syarat pemberian tambahan kompensasi dapat memberikan beban tambahan bagi karyawan karena dapat membuat penurunan kompensasi yang akan mereka dapatkan. Penerapan sistem protokol kesehatan dalam rangka mencegah masuknya virus covid-19 di lingkungan kerja juga berdampak pada menurunnya tingkat kenyamanan dalam bekerja. Kewajiban penggunaan masker setiap saat, dan pembatasan jumlah karyawan dalam satu tempat juga menjadi beban tersendiri. Hal ini karena penggunaan masker secara terus menerus dapat mengganggu kenyamanan dalam beraktivitas. Selain itu, penggunaan masker dan pembatasan jumlah karyawan dapat menghambat komunikasi antar karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan [Anindita \(2020\)](#) dan [Rovi \(2020\)](#) menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini mempertegas hasil penelitian [Agustina, dkk \(2016\)](#) yang menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Dengan kondisi yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk melakukan penelitian tentang “Analisis Produktivitas Karyawan PT. Sanggar Sarana Baja pada Masa Pandemi Covid-19 di Kota Samarinda”.

2. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk meneliti adanya kemungkinan hubungan sebab akibat ([Sanusi, 2012](#)). Penelitian akan dilaksanakan di PT. Sanggar Sarana Baja kota Samarinda pada April hingga juni 2021. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan tinjauan kepustakaan terhadap buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan masalah yang ada dalam pembuatan proposal. Selain itu, pengumpulan data juga akan dilakukan menggunakan kuesioner (angket) dan wawancara yang akan dilakukan kepada para responden yaitu karyawan PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda untuk mengetahui tanggapan atau jawaban yang berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas di perusahaan tersebut secara obyektif. Data yang didapat akan diukur menggunakan skala Likert yang berfungsi untuk mengubah data-data kualitatif menjadi bentuk kuantitatif. Menurut [Sugiyono \(2013\)](#) skala *Likert* dapat digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan pandangan individu atau kelompok terhadap fenomena sosial yang terjadi. Dalam penelitian ini akan mengukur tanggapan atas apa yang dirasakan responden terhadap pengaruh kompensasi terhadap produktivitas PT. Sanggar Sarana Baja pada masa pandemi covid-19 di kota Samarinda. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi dimana sebelumnya akan dilakukan uji kualitas data, asumsi klasik dan diakhiri dengan uji hipotesis.

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT. Sanggar Sarana Baja atau yang lebih dikenal dengan SSB didirikan di Jakarta pada tanggal 19 maret 1977. PT. Sanggar Sarana Baja difokuskan pada perlengkapan manufaktur yang terkait dengan produk dari CAT (Caterpillar Inc.) untuk PT. Trakindo Utama. Kegiatan ini berlangsung hingga saat ini dimana mayoritas pekerjaannya dikerjakan pada lokasi pertambangan. Selain di pertambangan, pada tahun 1983 SSB mulai membagi kegiatannya dan mendukung dalam bidang minyak dan gas, petrokimia dan industri pembangkit listrik dan pada tahun 2001 SSB fokus terhadap pelayanan produk kebutuhan di area tambang, minyak dan gas melalui dua divisi barunya yang disebut SSBS (Site Service Division) dan SSBR (Remanufacturing Division). Pada tahun 2002 SSB mengakuisisi aset utama dari PT. Porter Rekayasa Utama, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi manufaktur dan mendirikan divisi baru yang bernama SSBT yang berfokus pada jasa transportasi alat-alat kebutuhan perusahaan. SSB terletak di lebih dari 10 lokasi yang berbeda dan lebih dari 2000 pekerja yang berkompeten di bidangnya.

Salah satunya adalah PT. Sanggar Sarana Baja yang ada di kota Samarinda. Terletak di Jalan H. M Ardhan no. 56, ring road 3, kelurahan air putih kota Samarinda. Selaras dengan kantor pusat, kebijakan kualitas, kesehatan, keselamatan, dan lingkungan PT. Sanggar Sarana Baja mempunyai visi untuk menjadi global dan diakui, berorientasi pada pelanggan dan sepenuhnya sadar akan pekerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja serta menjadi perusahaan yang ramah lingkungan. Untuk mencapai tujuan tersebut, PT. SSB berkomitmen untuk:

- a. Menerapkan kualitas produk, kesehatan karyawan, keselamatan kerja dan lingkungan dalam sebuah sistem manajemen yang terpadu secara konsisten.
- b. Mengembangkan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan untuk semua tingkatan karyawan.
- c. Mematuhi segala regulasi terkait produk, aktivitas, kesehatan, keselamatan kerja dan lingkungan.
- d. Mencegah cedera dan penurunan kesehatan karyawan serta menjaga agar tidak terjadi pencemaran lingkungan yang dipengaruhi oleh aktivitas produksi.
- e. Melakukan upaya perbaikan yang berkelanjutan atas segala kebijakan terkait kualitas, kesehatan, keselamatan kerja dan lingkungan.

3.2. Uji Kualitas

Hasil penelitian untuk kualitas data untuk 47 responden berdasarkan perbandingan nilai r hitung dan r tabel (0,2876) dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai R Hitung
Kompensasi	X1.1	0,723
	X1.2	0,819
	X1.3	0,880
Lingkungan Kerja	X2.1	0,881
	X2.2	0,820
	X2.3	0,842
Produktivitas	Y.1	0,715
	Y.2	0,828
	Y.3	0,842
	Y.4	0,630
	Y.5	0,819
	Y.6	0,810

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai r hitung untuk semua item pernyataan lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,735	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,804	Reliabel
Produktivitas	0,850	Sangat Reliabel

Berdasarkan tabel 2, kompensasi dan lingkungan kerja menunjukkan hasil yang reliabel dikarenakan nilai Cronbach's Alpha diantara 0,61 sampai 0,80 sementara produktivitas menghasilkan nilai diatas 0,81 sehingga variabel produktivitas sangat reliabel.

3.3. Uji Asumsi Klasik

Untuk membahas tingkat kesalahan dari parameter yang telah dihasilkan oleh model yang digunakan dalam penelitian ini telah dilakukan uji berbagai uji dan menghasilkan seperti yang dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized</i>

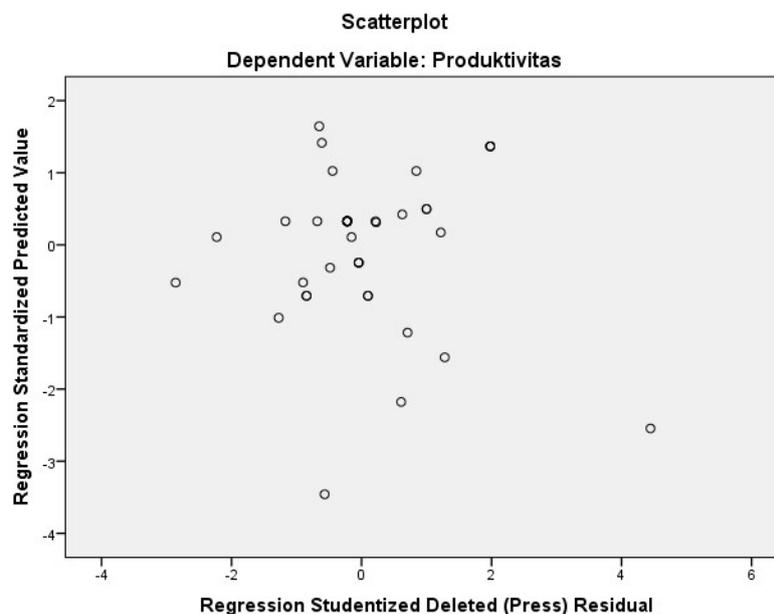
<i>Residual</i>	
N	47
<i>Asymp. Sig. (2 tailed)</i>	0,001
<i>Exact Sig. (2-tailed)</i>	0,091

Berdasarkan hasil dari *One Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai dari *Exact Sig.* lebih dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa data yang telah digunakan penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Linier

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,244	,076		16,381	,000		
	Kompensasi	,191	,116	,388	1,644	,107	,371	2,698
	Lingkungan Kerja	-,056	,109	-,122	-,515	,609	,371	2,698

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 menunjukkan pola yang tersebar dan berada diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Merujuk pada tabel 4, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linier penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B1X1 + B2X2$$

$$Y = 1,244 + 0,191 X1 - 0,056 X2$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa jika nilai kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah 0, maka nilai dari produktivitas (Y) adalah 1,244.

3.5. Uji Hipotesis

Tabel 5. Perbandingan Nilai T (Parsial)

Variabel	T Hitung	T Tabel	Keterangan
Kompensasi	1,644	2,015	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja	-0,515	2,015	Tidak Signifikan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier pada tabel 4, maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung pada tabel 5 untuk variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) kurang dari nilai t tabel untuk 47 responden sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Df	F	Sig.
Regression	2	2,191	0,124
Residual	44		
Total	46		

hasil uji F pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai F (F hitung) adalah sebesar 2,191 dengan nilai signifikansi 0,124 maka dikarenakan nilai F hitung lebih kecil dari pada F tabel (3,21) dan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 (taraf 5%) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	,301	,091

Pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R adalah 0,301 yang artinya terdapat korelasi positif tetap lemah antara variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas (Y) yaitu hanya sebesar 30,1% sedangkan 69,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R square pada tabel 7 juga menunjukkan nilai 0,091 yang artinya variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas (Y) hanya sebesar 9,1% dan sisanya sejumlah 90,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

3.6. Diskusi

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas (Y) karyawan PT. Sanggar Sarana Baja pada masa pandemi covid-19 di kota Samarinda. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fitrianti & Prasetyo (2018), Ekhsan, dkk (2019), dan Rovi (2020) dimana hasil dari penelitian mereka menunjukkan bahwa secara parsial baik variabel kompensasi maupun lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Begitu pula hasil uji hipotesis secara simultan, pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hasil ini juga bertentangan dengan penelitian sebelumnya. Dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Agustina, dkk (2016), Affandi, dkk (2020), Rovi (2020), dan Anindita (2020) menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas. Hal ini bisa terjadi karena penelitian ini dilakukan di PT. Sanggar Sarana Baja pada masa pandemi covid-19 di kota Samarinda, dimana perusahaan tersebut bergerak pada sektor manufaktur pertambangan dan telah memiliki *Standard Operational Procedure* yang baik dan berbasis pada regulasi standar yang baik khususnya terkait produk, aktivitas, kesehatan, keselamatan dan lingkungan. Sehingga perubahan kebijakan atas kompensasi dan lingkungan kerja sebagai bentuk penyesuaian aturan selama masa pandemi tidak memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas.

4. KESIMPULAN

Hasil pengujian yang telah dilakukan dan dibahas dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas PT. Sanggar Sarana Baja pada masa pandemi covid-19 di kota Samarinda. Lingkungan kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas PT. Sanggar Sarana Baja pada masa pandemi covid-19 di kota Samarinda. Kompensasi dan lingkungan kerja juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas PT. Sanggar Sarana Baja pada masa pandemi covid-19 di kota Samarinda.

SARAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil dari penelitian iniberikut :

1. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja hanya mempengaruhi sebesar 9,1% terhadap produktivitas PT. Sanggar Sarana Baja pada masa pandemi covid-19 di kota Samarinda sehingga terdapat pengaruh sebesar 90,9% oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian lebih terhadap variabel-variabel lain tersebut sehingga dapat terus mempertahankan serta meningkatkan produktivitasnya.
2. Terkait apa yang telah disampaikan di atas, diharapkan adanya penelitian lanjutan terhadap variabel-variabel lainnya, baik secara internal atau eksternal perusahaan dalam rangka pengidentifikasian variabel-variabel lain seperti variabel motivasi, gaya kepemimpinan, kenyamanan kerja, kinerja, disiplin, pelatihan dan variabel-variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi variabel produktivitas yang dapat mempengaruhi produktivitas PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda.
3. Perusahaan diharapkan dapat melakukan penilaian secara berkala yang berorientasi pada pendekatan yang lebih baik terhadap karyawan dikarenakan masih ada sebagian kecil yang merasa kurang puas dengan kompensasi dan lingkungan kerja yang mereka dapatkan dari PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Dr. Rinda Sandayani K., S.Hut., M.Si. dan kepada seluruh pihak kampus Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur karena dengan adanya sistem KDM (Kolaborasi Dosen Mahasiswa) ini telah banyak membantu dan mendukung proses penyusunan skripsi hingga dapat terselesaikan.

REFERENSI

- Affandi, L. dkk. (2020) 'Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Fajar Putra Plasindo Pasuruan'. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Agustina, F. dkk. (2016) 'Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja'. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*.
- Anggitaningsih, R., & Handriyono. (2019). *Effect Of Environmental Work Leadership Style Compensation On Employee Productivity Intervening As Employee Satisfaction In Business Unit PT . Brantas Bipraya In Jakarta. 8(07)*.
- Anindita, A. Y. (2020) 'Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Finance PT. Merak Jaya Beton', pp. 1–8.
- Dessler, G. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.
- Ekhsan, M. dkk. (2019) 'The Impact Of Motivation , Work Satisfaction And Compensation On Employees Productivity In Coal Companies', 173(Icoemis), pp. 406–415.
- Farida & Hartono. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Umpo Ponorogo Press.
- Fitrianti, D. N. dan Prasetyo, A. P. (2018) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung', 2(3), pp. 204–216.
- Leonardy, Kenny. (2020) 'The effect of work environment on employees' work productivity at PT Queen Avoir Industry, Medan'.
- Rovi, M. N. (2020) 'Pengaruh Motivasi , Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Outsourcing PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo Penempatan Di Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya'.
- Sanusi, A. (2012) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti (2009) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Setiyanto, A. I. (2017). *Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company. 2(1), 31–36*.

Setyowati, R., Lambey, L., & Rumokoy, F. (2017). *The Effect Of Leadership, Work Environment, And Discipline On Employees' Productivity At PT. Amri Margatama Capital*. 5(3), 4515–4525.

Sutrisno, E. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wahyuningsih, S. (2018) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta*

Yuniarsih (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabet