

Analisis Produktivitas Karyawan PT. Bina Pertiwi pada Masa Pandemi Covid-19 di Kota Samarinda

Luthfi Makhfudz^{1*}, Rinda Sandayani Karhab²

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

*Kontak Email: luthfimakhfudz18@gmail.com

Diterima:19/07/21

Revisi:09/01/22

Diterbitkan: 19/04/22

Abstrak

Tujuan studi: Untuk mengetahui pengaruh kompensasi lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Bina Pertiwi pada masa pandemic covid-19.

Metodologi: Instrumen pengumpulan data diperoleh dengan melakukan pemencaran kuesioner untuk para responden. Teknik penentuan sample megunakai metode purposive sampling sample dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bina Pertiwi di Samarinda.

Hasil: Hasil penelitian ini secara individu untuk variable kompensasi tidak terdapat hubungan positif dan signifikan terhadap produktifitas dan variable lingkungan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas, namun secara simultan (bersama-sam) untuk variable kompensasi dan lingkungan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktifitas.

Manfaat: Memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan dan menjadikan sebagai studi literatur.

Abstract

Purpose of study: To determine the effect of work environment compensation on employee productivity of PT. Bina Pertiwi during the covid-19 pandemic.

Methodology: The data collection instrument was obtained by distributing questionnaires to the respondents. The technique of determining the sample using the purposive sampling method in this study was the employees of PT. Bina Pertiwi in Samarinda.

Results: The results of this study individually for the compensation variable there is no positive and significant relationship to productivity and the work environment variable there is a positive and significant relationship to productivity, but simultaneously (together) for the compensation variable and work environment there is a positive and significant relationship significant to productivity.

Applications: Provides the information and knowledge needed and makes it a literature study.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas

1. PENDAHULUAN

Sejak epidemi COVID-19 dimulai di Wuhan, China pada November 2019, penyebaran global virus corona semakin fluktuatif. Perkembangan 19 COVID di Wuhan dimulai pada 30 Desember 2019, ketika Komisi Kesehatan Kota Wuhan mengeluarkan "Pemberitahuan Mendesak tentang Pengobatan Pneumonia yang Tidak Dapat Dijelaskan." Penyebaran virus corona sangat cepat di Indonesia, bahkan antar negara.

Kasus pertama covid-19 menyerang Indonesia pada 2 Maret 2020. Sementara modal manusia memainkan peran penting dalam perekonomian, pandemi Covid 19 secara nasional menyebabkan indeks saham jatuh, Rupiah jatuh, dan wilayah benar-benar goyah. Lembaga keuangan, ekonom, dan pejabat pemerintah di seluruh dunia telah membuat banyak prediksi bahwa ekonomi Indonesia dapat memasuki skenario terburuk jika situasi pandemi tidak ditangani dengan baik.

Saat ini beberapa perusahaan mengalami penurunan produktivitas karyawan, salah satunya terjadi di PT. Bina Pertiwi cabang Samarinda. Produktivitas tenaga kerja yang juga dikenal sebagai hasil tenaga kerja suatu perusahaan merupakan salah satu faktor terpenting bagi keberhasilan bisnis suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus mendorong karyawan untuk bekerja secara efisien dan produktif untuk mencapai hasil kerja yang optimal dengan lebih

memperhatikan. Untuk mencapainya, Anda perlu didukung dengan gaji yang tepat dan lingkungan kerja yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja Anda. Menurut

Hasibuan dalam (Fiani, 2017) kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Martoyo dalam (Sinambela, 2016) kompensasi adalah kesepakatan umum untuk memberi penghargaan kepada pemberi kerja dan karyawan baik dalam bentuk moneter (moneter) maupun tidak langsung (nonmoneter).

PT telah dikurangi. Bina Pertiwi telah mengurangi uang lembur karena tidak ada lembur selama pandemi covid19. Selain reward yang diberikan perusahaan, perusahaan juga menyediakan lingkungan kerja dan fasilitas untuk menjaga protokol kesehatan dengan tujuan mendorong masyarakat untuk tetap sehat selama masa pandemi Covid19. Menurut Nitisemito (Agustina, Yudiatmaja, & Yulianthini, 2016), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan mempengaruhi pelaksanaan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiyanto & Natalia, 2016) yang berjudul *“Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi 63,4% terhadap Produktivitas karyawan. Kemudian penelitian dari (Anggitaningsih & Handriyono, 2019) yang berjudul *“Effect Of Environmental Work Leadership Style Compensation On Employee Productivity Intervening As Employee Satisfaction In Business Unit Pt. Brantas Bipraya In Jakarta”*. Hasil berikut Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan juga oleh (Ekhsan, Aeni, Parashakti, & Fahlevi, 2019) yang berjudul *“The Impact Of Motivation, Work Satisfaction And Compensation On Employee’s Productivity In Coal Companies”*. Hasil dari Uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi untuk masing-masing produktivitas karyawan. Sedangkan kepuasan kerja dan kompensasi yang memiliki hubungan positif yang kuat dengan produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Nandaripatni & Wibawa, 2020) yang berjudul *“Work Motivation, Compensation, and Environment Influence Employee Productivity in Production Section”*. Hasil penelitian ini Kompensasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan karyawan produktivitas. Kemudian penelitian dari (Novi & Putra, 2020) yang berjudul *“The Effect Of Work Environment, Compensation, and Motivation On Employee Work Productivity”*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan karyawan produktivitas dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penjabaran diatas, peneliti melakukan sebuah penelitian yang berjudul *“Analisis Produktivitas Karyawan PT. Bina Pertiwi Pada Masa Pandemi Covid-19 di Kota Samarinda”*.

1.1. Kompensasi

Kompensasi merupakan apa saja yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi, menurut Simamora dalam (Sukrispianto, 2019) atau Kompensasi adalah faktor besar yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja untuk satu organisasi, bukan yang lain, menurut Mathis dalam (Sukrispianto, 2019).

Menurut Kompensasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut:

- Gaji Pokok, kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, yang disebut gaji pokok
- Gaji Variabel, kompensasi terkait dengan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Jenis gaji yang paling umum untuk jenis adalah kompensasi karyawan dan program insentif.
- Benefit, program penghargaan karyawan sebagai bagian dari keuntungan perusahaan. Tujuannya adalah untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik dan mental pekerja serta meningkatkan produktivitasnya. Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk selain upah langsung, seperti upah atau tunjangan. Tunjangan adalah persyaratan untuk asuransi kesehatan, uang pesangon, uang pesangon yang dibayarkan, dan diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi.

1.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah unsur-unsur yang ada di lingkungan kerja dan dapat terpengaruh selama bekerja, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, cahaya dan kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan peralatan kerja yang layak, menurut Isyandi dalam (Fiani, 2017). Menurut Anorogo dalam (Purwanto & Wulandari, 2016) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya.

Indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja oleh (Nitisemito, 2000) antara lain:

- Suasana kerja
- Hubungan dengan rekan kerja

c. Tersedianya fasilitas kerja

1.3. Produktivitas

Produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal-hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut, menurut Mathis dalam (Sukrispianto, 2019). Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (bahan, uang, tenaga kerja) (Sutrisno, 2017)

Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan secara teknik operasional produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara totalitas keluaran pada waktu tertentu dibagi dengan totalitas masukan selama periode tersebut, menurut Isyandi dalam (Fiani, 2017).

Indikator dalam produktivitas sebagai berikut:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Kami akan berusaha untuk meningkatkan hasil. Alhasil, baik yang melakukan maupun yang mengapresiasi hasil karyanya bisa merasakannya. Oleh karena itu, kami berupaya untuk memanfaatkan produktivitas setiap karyawan di tempat kerja.

c. Semangat kerja

Ini adalah upaya untuk menjadi lebih baik dari kemarin. Indikator ini terlihat dari semangat kerja dan hasil yang diperoleh keesokan harinya dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Selalu kembangkan untuk meningkatkan ketrampilan profesional anda. Pengembangan diri dapat dicapai dengan mempertimbangkan tantangan dan harapan apa yang harus ditangani. Semakin besar tantangannya, semakin diperlukan pengembangan diri. Demikian pula, keinginan untuk perbaikan memiliki dampak yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk meningkatkan ketrampilan mereka.

e. Mutu

Kami selalu berupaya meningkatkan kualitas masa lalu. Kualitas adalah hasil kerja dan merupakan indikator kualitas kerja pekerja. Oleh karena itu, peningkatan kualitas ditujukan untuk mencapai hasil terbaik dan membawa manfaat yang besar bagi perusahaan dan diri kita sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan hasil yang diperoleh dengan total sumber daya yang digunakan. Input dan output merupakan aspek produktivitas yang memiliki dampak signifikan terhadap pekerja.

2. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan satu jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu (Sugiono, 2018). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di Tarik kesimpulan (Sugiono, 2018). Dari populasi yang sudah ada kemudian tahap selanjutnya adalah pengambilan sample yang ditentukan menggunakan metode Purposive sampling. Teknik purposive sampling adalah teknik penentuan sample dengan pertimbangan tertentu. Penentuan ukuran sample dilakukan dengan menggunakan teknik sample total. Sample total adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sample (Sugiono, 2018).

3. HASIL DAN DISKUSI

Deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran

Uji Validitas

Untuk menguji Validitas dari suatu penelitian jika nilai signifikan lebih kecil dari 5% maka data dinyatakan tidak valid dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dinyatakan semua item pertanyaan itu valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Table 1: Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefesien Kolerasi	r Tabel	Kesimpulan
(Y) Produktivitas	Y1	0,785	0,2785	Valid
	Y2	0,797	0,2785	Valid
	Y3	0,881	0,2785	Valid

	Y4	0,716	0,2785	Valid
	Y5	0,733	0,2785	Valid
	Y6	0,809	0,2785	Valid
(X1)	X1.1	0,555	0,2785	Valid
Kompensasi	X1.2	0,762	0,2785	Valid
	X1.3	0,730	0,2785	Valid
(X2)	X2.1	0,543	0,2785	Valid
Lingkungan Kerja	X2.2	0,820	0,2785	Valid
	X2.3	0,690	0,2785	Valid

Dari uji validitas dapat dijelaskan bahwa semua variable instrument penelitian terhadap semua responden dinyatakan valid, madapat dilihat r table (0,2785) dan dari hasil didapat dari koefisien korelasi melebihi r table, maka kuesioner dapat diteruskan ke pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tingkat reliabel suatu variable dapat dilihat dari hasil uji *Cronbach Alpa (a)*. Semakin tinggi nilai alpa pada r table, maka semakin reliabel nilai reliabilitas dalam datanya. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada [Tabel 2](#) dibawah ini.

Table 2: Uji Realibitas

No	Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	r Tabel	Keterangan
1	Produktivitas	6	0,870	0,329	Reliabel
2	Kompensasi	3	0,421	0,329	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	3	0,424	0,329	Reliabel

Berdasarkan uji realibilitas, tidak dapat hasil uji yang mempunyai nilai lebih rendah dari ketentuan pada nilai r tabel, bisa dijelaskan yaitu semua variable dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

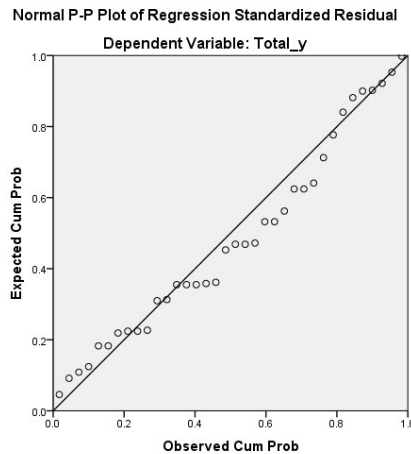
Uji Normalitas

Dalam acuan sebagai alat dasar pengambilan keputusan uji normalitas kologorov-Smirnov yaitu melihat tingkat signifikan. Jika nilai $>0,05$ maka data penelitian normal dan jika dibawah $<0,05$ maka data penelitian tidak normal. Kemudian dasar pengambilan keputusan uji normalitas menggunakan p-plot yaitu dengan melihat sebaran titik pada P-plot, jika titik mendekati garis diagonal maka data penelitian tersebut berdistribusi normal. Hasil uji normalitas terlihat pada [Tabel 3](#) dibawah ini.

Table 3: Uji Normalitas Kolmogorov - Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized
		Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.28617333
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.065
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil uji pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada Asymp.Sig (2tailed) adalah 0,200. Artinya dapat diberi kesimpulan bahwa nilai Asymp.Sig (2tailed) 0.200 lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, berdasarkan hasil keputusan uji Kolmogorovskmirnov, kita dapat memberikan kesimpulan bahwa data yang terdistribusi dengan normal



Gambar 1: Uji Normalitas P Plot

Dengan menggunakan Uji normalitas P-Plot, seperti pada Gambar 1 hasil P-Plot yaitu dengan cara melihat sebaran titik yang terjadi pada P Plot, jika titik mendekati dalam garis diagonal maka data dalam penelitian tersebut berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk dapat mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas dari model regresi. Saat mengambil keputusan menggunakan pemeriksaan multikolinearitas, terutama saat memeriksa VIF dan toleransi. Jika nilai dari angka VIF kurang dari 10 dan toleransi lebih besar dari 0,01 kita dapat memberikan kesimpulan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas. Sebaliknya, kita dapat memberikan kesimpulan bahwa terjadi multikolinearitas. Di Tabel 4 bawah ini adalah hasil dari uji Uji Kolinearitas

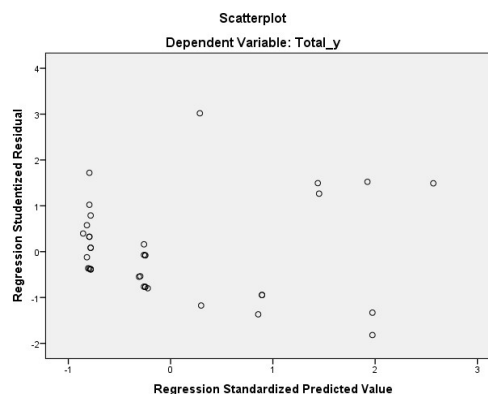
Table 4: Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.170	4.084		.776	.443		
	Total_x1	-.039	.370	-.015	-.106	.916	.983	1.017
	Total_x2	1.784	.419	.599	4.259	.000	.983	1.017

Hasil yang didapat dari output uji Multikolinearitas diatas dapat diketahui bahwa nilai yang terdapat pada Tolerance sebesar 0,983 yang artinya > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,017 yang artinya < 10,00. Sehingga dapat diberukan kesimpulan bahwa gejala multikolinearitas tidak terjadi terhadap semua variabel bebas

Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian yang dilakukan ini menggunakan uji heterogenitas varian untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual semua pengamatan dalam model regresi linier. Model regresi ini tidak valid jika hipotesis varian tidak seragam tidak terpenuhi. Penelitian ini menggunakan pola scatter plot yang tidak seragam dengan memeriksa scatter plot antara SRESID dan ZPRED, dimana terdapat sumbu Y merupakan prediksi yang benar. Dasar



pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah untuk menguji distribusi titik-titik pada scatterplots.

Gambar 2: Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output Scatterplots Gambar 2 di atas diketahui bahwa titik-titik data yang menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul, hanya menyebar di atas bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian data dapat kita simpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Uji Parsial (uji t)

Uji parsial untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) memiliki pengaruh parsial terhadap variabel terikat (Y). Dalam hal ini, tolak ukur untuk menentukan uji-t dihitung menggunakan SPSS versi 24, yaitu melihat signifikan (sig). Apabila nilai (sig) < 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai sig > 0,05 maka variabel Independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan n-k-1 yaitu 36-2-1 = 33 maka t tabel 2,035 Hasil uji dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Table 5: Uji Parsial (uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.170	4.084		.776	.443
	Kompensasi_	-.039	.370	-.015	-.106	.916
	Lingkungan Kerja_	1.784	.419	.599	4.259	.000

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan hasil penelitian untuk Uji t adalah Variabel Kompensasi mendapatkan nilai t hitung sebesar $-0,106 < t \text{ tabel } 2,035$ dengan tingkat sig $0,916 > 0,05$, maka dapat diberi kesimpulan bahwa H1 tidak diterima yang artinya variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y). 2) Variabel Lingkungan kerja mendapatkan nilai t hitung sebesar $4,259 > t \text{ tabel } 2,035$ dengan nilai signifikan (sig) $0,000 < 0,05$ maka dapat diberi kesimpulan bahwa H2 di terima, yang artinya variabel Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian yang dilakukan secara variabel yang bersamaan (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah nilai variabel bebas

Table 6: Uji Simultan (uji f)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357.311	2	178.655	9.169	.001 ^b
	Residual	642.995	33	19.485		
	Total	1000.306	35			

mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Untuk nilai signifikansi Sig 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Juga, tabel F adalah (nk) = 34, jadi F tabel adalah 3.276. Hasil uji dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini.

Berdasarkan hasil data yang didapat pada tabel di atas menunjukkan nilai sig adalah sebesar 0,001 yang berarti nilai signifikan (sig) < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 9.169 yang berarti nilai F hitung lebih besar F tabel ($9,169 > 3,276$), sehingga dapat diambil kesimpulan H3 diterima, yang artinya variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y)

Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini menggunakan beberapa analisis regresi linier guna untuk mempermudah analisis data yang didapatkan, sehingga semua pengolahan data menggunakan program SPSS versi 24. Tabel berikut menunjukkan hasil regresi dari data primer yang diolah pada Tabel 7 di bawah ini.

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3.170	4.084
	Kompensasi_	-.039	.370

Lingkungan Kerja_	1.784	.419
-------------------	-------	------

Table 7: Uji Regresi Linier Berganda

Dari persamaan regresi linier berganda dapat diartikan dan diambil kesimpulan sebagai Nilai Constanta sebesar 3.170 yang artinya apabila Kompensasi dan Lingkungan Kerja = 0 dianggap Konstan, maka nilai produktivitas sebesar 3.170. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) sebesar -,039. Koefisien bernilai negatif terhadap produktivitas. Semakin naik Kompensasi maka semakin turun produktivitas karyawan. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 1,784. Koefisien bernilai positif artinya hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas. Semakin naik lingkungan kerja maka semakin baik produktivitas karyawan.

Uji Korelasi

Uji korelasi yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel yang diteliti. Teknik analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi product moment pearson, yang meliputi penentuan derajat atau kekuatan hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Kriteria dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi ini adalah nilai Sig. F Change < 0,05 maka penelitian dapat disimpulkan relevan. Hasil uji dapat dilihat pada Tabel 8 dibawah ini.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.598 ^a	.357	.318	4.414	.357	9.169	2	33	.001

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Table 8: Uji Korelasi

Uji Detarminasi

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variable-variabel independen menjelaskan variable dependen. Hasil uji dilihat pada Tabel 9dibawah ini.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.598 ^a	.357	.318	4.414	2.202

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja_, Kompensasi_

b. Dependent Variable: Produktivitas

Table 9: Uji Determinasi

Pada tabel di atas, didapatkan hasil uji keputusan (R Square) sesuai dengan nilai 0,357 atau 35,7%. Pada gambar tersebut variabel produktivitas (Y) dan variabel gaji dan bonus (X1) lingkungan kerja secara simultan 35,7% (total), dan sisanya (100%-35,7% = 64,3%) berarti dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Adanya hasil variabel kompensasi yang tidak berpengaruh pada produktivitas dikarenakan perusahaan sudah melakukan penyesuaian pada masa pandemic covid-19. Seperti, daripada adanya pengurangan karyawan, perusahaan memilih untuk mengurangi kompensasi dari lemburan yang biasanya diberikan kepada karyawan untuk ditiadakan agar semua karyawan tetap bekerja di perusahaan.

Hasil Variabel lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas dikarenakan pada masa pandemic covid-19 perusahaan harus menyesuaikan lingkungan kerja agar produktivitas dapat berjalan dengan baik. Dalam penerapan pembatasan jam kerja untuk karyawan yang menetap dikantor dengan diberlakukan Work From Home untuk mencegah penyebaran virus covid-19. Tersedianya tempat cuci tangan dan ruang dsinfektan dalam lingkungan kerja agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam pengaruh secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas yang terjadi di perusahaan pada masa pandemic covid-19.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y) Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas (Y).Berdasarkan hipotesis secara simultan (bersamasama) variabel kompensasi (.X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas (Y)

SARAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, variabel kompensasi dan lingkungan kerja hanya mempengaruhi sebesar 35,7% terhadap produktivitas PT. Bina Pertiwi pada masa pandemi covid-19 di kota Samarinda sehingga terdapat pengaruh sebesar 64,3% 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.

Terkait apa yang telah disampaikan di atas, diharapkan adanya penelitian-penelitian lanjutan terhadap variabel-variabel lainnya, baik secara internal atau eksternal perusahaan dalam rangka pengidentifikasian variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas PT. Bina Pertiwi pada masa pandemic covid-19 di kota Samarinda.

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. Bina Pertiwi di kota Samarinda.

Jika peneliti lain telah menambahkan metode berbasis non-kuesioner untuk pengumpulan data dan distribusinya kecil, pertanyaan survei harus ditafsirkan sehingga responden dapat memahami isi kuesioner pertanyaan survei.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan tersusunnya skripsi ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalannya kepada proyek KDM (kerjasama Dosen Mahasiswa) Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT), yang memberikandukungan untuk menyelesaikan skripsi mahasiswa dan penerbitan.

REFERENSI

- Agustina, F., Yudiatmaja, F., & Yulianthini, N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen Indonesia* .
- 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. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(7), 182-189.
- Ekhsan, M., Aeni, N., Parashakti, R., & Fahlevi, M. (2019). The Impact Of Motivation, Work Satisfaction And Compensation On Employee's Productivity In Coal Companies. *Advances in Intelligent Systems Research*, 173, 406-415.
- Fiani, I. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Jaya Indah Nusa Coy di Rokan Hulu . *JOM FEKON*.
- Nandaripatni, P., & Wibawa, I. A. (2020). Work Motivation , Compensation , and Environment Influence Employee Productivity in Production Section. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(5), 282-288.
- Nitisemito. (2000). *Lingkungan Kerja*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Novi, N. A., & Putra, M. S. (2020). THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT , COMPENSATION , AND MOTIVATION ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(8), 316-324.
- Purwanto, A. B., & Wulandari, O. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Karyawan. *Buletin Bisnis & Manajemen*.
- Setiyanto, A. I., & Natalia. (2016). Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 2, 31-36.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrispanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.