BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri Kediri, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semakin tinggi kompensasi maka akan semakin meningkatkan motivasi para karyawan.

Menurut Sastrohadiwiryo, kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[129]

Dengan adanya imbalan yang diterima oleh karyawan, hal tersebut akan meningkatkan motivasi karyawan agar lebih giat dalam melakukan pekerjaan. Adanya kompensasi yang baik akan menimbulkan semangat dan motivasi dalam melaksakan pekerjaan dengan lebih baik. Cara pemberian gaji yang tepat waktu dan memperhatikan kesejahteraan karyawan akan membuat karyawan merasa dihargai usahanya, hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan.

[129] Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,… hlm.218

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi di atas selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Tamudji[130] dengan hasil bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

Hasil kuesioner deskripsi responden berdasarkan usia, sebagian besar berusia 21-30 tahun karena pada usia tersebut merupakan usia produktif, karyawan yang berusia muda mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik dan memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga dalam melakukan pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat, serta semangat untuk meraih penghargaan, sehingga apabila penghargaan atau kompensasinya besar maka karyawan akan semakin giat bekerja.

Hasil kuesioner deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa sebagian besar karyawan berjenis kelamin laki-laki, karena pada perusahaan ini lebih membutuhkan kekuatan fisik karyawan laki-laki, dan lebih berkompeten dalam bidangnya, selain itu karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Dengan adanya kepastian upah dan gaji tersebut secara periodik berarti adanya jaminan "*economic security*" bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga apabila kompensasinya besar maka akan semakin giat dalam bekerja.

Hasil kuesioner deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui bahwa sebagian besar berpendidikan terakhir yaitu SMA/sederajat,

---

[130] Rahmawati Setia Utami dan Tarsis Tarmudji, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 7 Semarang pada Tahun 2013/2014"...,

karena sebagai standar pendidikan untuk menjadi karyawan bagian produksi PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri tidak terlalu membutuhkan pendidikan yang tinggi tetapi lebih kepada tenaga dan fisik. Keadaan juga menunjukkan bahwa PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri dalam mempekerjakan para karyawan dengan melihat kemampuan yang dimiliki dengan bagian kerja yang akan diterimanya. PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri juga selalu membuka lowongan pekerjaan dan merekrut karyawan, dengan adanya PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri dapat mengurangi tingkat pengangguran masyarakat di wilayah tersebut.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula motivasi karyawan, begitu pula sebaliknya.

Menurut Afandi, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.[131]

[131] Pandi Afandi, *Concept & Indicator*...,hal.52

Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada motivasi kerja, apabila lingkungan kerja tersebut tidak nyaman maka para karyawan tidak ada motivasi dalam bekerja. Sedangkan lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan gairah kerja, semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi di atas selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Frianto[132], dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1.

Hasil kuesioner deskripsi responden berdasarkan usia, sebagian besar berusia 21-30 tahun karena pada usia tersebut merupakan usia produktif, karyawan yang berusia muda mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik dan memiliki semangat kerja yang tinggi, dengan begitu apabila lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut memadai dan dapat membuat nyaman dalam melakukan pekerjaan, maka karyawan akan termotivasi untuk semakin giat bekerja.

Hasil kuesioner deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa sebagian besar karyawan berjenis kelamin laki-laki, karena pada perusahaan ini lebih membutuhkan kekuatan fisik karyawan laki-laki, dan lebih berkompeten dalam bidangnya, apabila fasilitas kerja seperti mesin-mesin dan peralatan lain sangat mendukung dan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, maka karyawan akan termotivasi untuk semakin giat bekerja.

---

[132] Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi"...,

Hasil kuesioner deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui bahwa sebagian besar berpendidikan terakhir yaitu SMA/sederajat, karena sebagai standar pendidikan untuk menjadi karyawan bagian produksi PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri. Keadaan juga menunjukkan bahwa PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri dalam mempekerjakan para karyawan dengan melihat kemampuan yang dimiliki dengan bagian kerja yang akan diterimanya. PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri juga selalu membuka lowongan pekerjaan dan merekrut karyawan, dengan adanya PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri dapat mengurangi tingkat pengangguran masyarakat di wilayah tersebut.

C. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya semakin tinggi kompensasi maka produktivitas karyawan juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan[133] bahwa tujuan pemberian kompensasi yaitu untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

[133] Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan…*, hal.121

Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan di atas selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Faslah dan Astrini[134], hasil penelitian didapatkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Kompensasi karyawan mengacu pada semua bentuk pembayaran atau penghargaan yang diterima dari apa yang mereka kerjakan. Pada saat perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang sesuai dengan kontribusinya, secara langsung akan berdampak pada kenaikan produktivitas kerja.

Hasil kuesioner deskripsi responden berdasarkan usia, sebagian besar berusia 21-30 tahun karena pada usia tersebut merupakan usia produktif, karyawan yang berusia muda mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik dan memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga dalam melakukan pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat, serta semangat untuk meraih penghargaan, sehingga apabila penghargaan atau kompensasinya besar maka karyawan akan semakin giat bekerja dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

Hasil kuesioner deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa sebagian besar karyawan berjenis kelamin laki-laki, karena pada perusahaan ini lebih membutuhkan kekuatan fisik karyawan laki-laki,

---

[134] Roni Faslah dan Putri Intan Astrini, “Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan di PT Asaba Jakarta”...,

dan lebih berkompeten dalam bidangnya, selain itu laki-laki sebagai kepala keluarga dan pencari nafkah sehingga apabila kompensasinya besar maka memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

Hasil kuesioner deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui bahwa sebagian besar berpendidikan terakhir yaitu SMA/sederajat, karena sebagai standar pendidikan untuk menjadi karyawan bagian produksi PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri. Keadaan juga menunjukkan bahwa PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri dalam mempekerjakan para karyawan dengan melihat kemampuan yang dimiliki dengan bagian kerja yang akan diterimanya. PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri juga selalu membuka lowongan pekerjaan dan merekrut karyawan, dengan adanya PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri dapat mengurangi tingkat pengangguran masyarakat di wilayah tersebut.

D. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan, begitu pula sebaliknya.

Menurut Afandi, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.[135]

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di atas selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriani[136], dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Pusat Majapahit Semarang.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan, apabila lingkungan kerja tersebut tidak nyaman dapat mempengaruhi produktivitas karyawan akan menurun. Sedangkan lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan gairah kerja, semangat kerja dan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pekerja, pimpinan atau pada hasil kerjanya.

Hasil kuesioner deskripsi responden berdasarkan usia, sebagian besar berusia 21-30 tahun karena pada usia tersebut merupakan usia produktif, karyawan yang berusia muda mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik dan memiliki semangat kerja yang tinggi, dengan begitu apabila lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut memadai dan dapat membuat nyaman dalam melakukan pekerjaan, maka karyawan akan semakin giat bekerja dan berpengaruh pada produktivitas karyawan.

---

[135] Pandi Afandi, *Concept & Indicator*...,hal.52

[136] Wulan Retno Apriani, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang"...,

Hasil kuesioner deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa sebagian besar karyawan berjenis kelamin laki-laki, karena pada perusahaan ini lebih membutuhkan kekuatan fisik karyawan laki-laki, dan lebih berkompeten dalam bidangnya, apabila fasilitas kerja seperti mesin-mesin dan peralatan lain sangat mendukung dan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, maka akan berpengaruh pada produktivitas karyawan.

Hasil kuesioner deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui bahwa sebagian besar berpendidikan terakhir yaitu SMA/sederajat, karena sebagai standar pendidikan untuk menjadi karyawan bagian produksi PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri. Keadaan juga menunjukkan bahwa PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri dalam mempekerjakan para karyawan dengan melihat kemampuan yang dimiliki dengan bagian kerja yang akan diterimanya. PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri juga selalu membuka lowongan pekerjaan dan merekrut karyawan, dengan adanya PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri dapat mengurangi tingkat pengangguran masyarakat di wilayah tersebut.

E. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_5 diterima. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan produktivitas karyawan,

Menurut Mulyadi, motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.[137] Motivasi berperan dalam mendorong semangat kerja para karyawan agar mereka mau bekerja keras untuk mewujudkan tujuan dari organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya. Motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan produktivitas dan begitu pula sebaliknya. Tanpa adanya motivasi dari karyawan dalam bekerjasama untuk kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan di atas selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarno, Pratiwi dan Farida[138] dengan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan sigifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal.

Hasil kuesioner deskripsi responden berdasarkan usia, sebagian besar berusia 21-30 tahun karena pada usia tersebut merupakan usia produktif, karyawan yang berusia muda mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik dan memiliki semangat kerja dan motivasi yang tinggi untuk belajar dan meningkatkan kemampuan, sehingga hal tersebut akan mendorong keinginan

---

[137] Mulyadi, *Manajemen Sumber*...,hal.87

[138] Edi Sumarno, dkk, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal)"...,

karyawan untuk semakin giat bekerja dan menghasilkan produktivitas yang optimal.

Hasil kuesioner deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa sebagian besar karyawan berjenis kelamin laki-laki, karena pada perusahaan ini lebih membutuhkan kekuatan fisik karyawan laki-laki, dan lebih berkompeten dalam bidangnya, apabila fasilitas kerja seperti mesin-mesin dan peralatan lain sangat mendukung dan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, maka karyawan akan termotivasi dan semangat dalam bekerja, hal tersebut akan berpengaruh pada produktivitas karyawan.

Hasil kuesioner deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui bahwa sebagian besar berpendidikan terakhir yaitu SMA/sederajat, karena sebagai standar pendidikan untuk menjadi karyawan bagian produksi PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri. Keadaan juga menunjukkan bahwa PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri dalam mempekerjakan para karyawan dengan melihat kemampuan yang dimiliki dengan bagian kerja yang akan diterimanya. PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri juga selalu membuka lowongan pekerjaan dan merekrut karyawan, dengan adanya PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri dapat mengurangi tingkat pengangguran masyarakat di wilayah tersebut. Dengan adanya kesempatan kerja yang berikan oleh perusahaan, maka akan menimbulkan motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja dengan baik.

F. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri

Hasil penelitian dalam uji *path* menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri.

Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan yang menyebabkan tinggi rendahnya produktivitas karyawan. Adanya kompensasi yang tepat dan sesuai harapan dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk memberikan kinerja yang tinggi sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Kinerja akan meningkat ketika ia merasa diperlakukan secara adil baik antar pekerja maupun dalam pemberian kompensasi. Tetapi kinerja akan menurun apabila kontribusi pekerja tidak dihargai dengan pemberian kompensasi yang tidak seimbang apalagi tidak memenuhi kehidupan yang layak bagi pekerjanya.

Begitu pula dengan lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja baik, nyaman, dan tenang maka akan meningkatkan produktivitas karyawan dan akan membuat karyawan merasa senang dan nyaman pada saat bekerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang bisa membuat karyawan merasa betah untuk terus bekerja di dalam perusahaan, mampu membuat pikiran lebih tenang dan damai. Adanya lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan motivasi atau dorongan dalam diri karyawan dan menyebabkan kenaikan tingkat produktivitas. Namun sebaliknya tanpa

lingkungan kerja yang baik, maka kinerja karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja.

Akan tetapi semua tidak akan berjalan seimbang dan baik tanpa adanya motivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu[139].

Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening di atas selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Tamudji[140] dengan hasil bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Hasil kuesioner deskripsi responden berdasarkan usia, sebagian besar berusia 21-30 tahun karena pada usia tersebut merupakan usia produktif, karyawan yang berusia muda mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik dan memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga apabila kompensasi dan lingkungan kerja di tempat kerja sangat mendukung dan memadai, maka hal tersebut akan memberikan motivasi dalam diri karyawan untuk belajar dan meningkatkan kemampuan, dan akan mendorong keinginan karyawan untuk semakin giat bekerja dan menghasilkan produktivitas yang optimal.

Hasil kuesioner deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa sebagian besar karyawan berjenis kelamin laki-laki, karena

---

[139] Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ...,hlm.87

[140] Rahmawati Setia Utami dan Tarsis Tarmudji, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 7 Semarang pada Tahun 2013/2014"...,

pada perusahaan ini lebih membutuhkan kekuatan fisik karyawan laki-laki, dan lebih berkompeten dalam bidangnya, apabila kompensasi yang diterima itu besar dan fasilitas kerja seperti mesin-mesin dan peralatan lain sangat mendukung dan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, maka karyawan akan termotivasi dan semangat dalam bekerja, hal tersebut akan berpengaruh pada produktivitas karyawan.

Hasil kuesioner deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui bahwa sebagian besar berpendidikan terakhir yaitu SMA/sederajat, karena sebagai standar pendidikan untuk menjadi karyawan bagian produksi PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri. Keadaan juga menunjukkan bahwa PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri dalam mempekerjakan para karyawan dengan melihat kemampuan yang dimiliki dengan bagian kerja yang akan diterimanya. PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri juga selalu membuka lowongan pekerjaan dan merekrut karyawan, dengan adanya PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri dapat mengurangi tingkat pengangguran masyarakat di wilayah tersebut. Dengan adanya kesempatan kerja yang berikan oleh perusahaan, maka akan menimbulkan motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja dengan baik.