

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT.HOKKAN DELTAPACK PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Guna  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



**Diajukan Oleh :**

**ACHMAD DEKA PRATAMA**

**NPM : 2001110549**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**


**2024**


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ACHMAD DEKA PRATAMA  
Nomor Pokok/NPM : 2001110549  
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT.Hokkan Deltapack Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 2-10-2024 Pembimbing I :   
Hj. Agustina Marzuki, S.E, M.Si  
NIDN: 0008086502


Tanggal 7-10-2024 Pembimbing II :   
Yunidar Erlina, SE, M.Si  
NIDN: 0230066302

Oby/PS/DFEB/24

Mengetahui :

Dekan 7-10-2024  
Tanggal.....



  
Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen,  
Tanggal 7-10-2024  
Tanggal.....


  
Mariyam Zanariah, SE., MM  
NIDN : 0222096301

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : ACHMAD DEKA PRATAMA  
Nomor Pokok/NPM : 2001110549  
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT.Hokkan Deltapack Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 2-10-2024 Ketua Penguji :   
Hj. Agustina Marzuki, S.E, M.Si  
NIDN: 0008086502

Tanggal 7-10-2024 Penguji I :   
Yunidar Erlina, SE, M.Si  
NIDN: 0230066302


Tanggal 2-10-2024 Penguji II :   
Amrillah Azrin. SE, M.M  
NIDN : 020326201

061/PS/DFEB/24

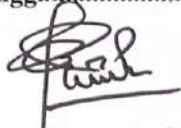
Mengetahui :



Dekan 7-10-2024  
Tanggal.....

  
Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen,  
Tanggal 7-10-2024  
.....

  
Mariyam Zanariah, SE.,MM  
NIDN : 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : Achmad Deka Pratama  
Nomor Pokok : 2001110549  
Angkatan : 2020  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata I (S1)  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT.Hokkan Deltapack Palembang**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan maka saya akan bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, September 2024

Penulis  
  
Achmad Deka Pratama

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

***“Take the risk or lose the chance” (“Mengambil risiko atau kehilangan kesempatan”***

***(Penulis)***

***“Kalau kita mau sukses kita harus cape, kalau kita belum capek berarti kita belum sukses”***

***(Rafi Ahmad)***

Kupersembahkan kepada :

- ***Kepada kedua oratua saya***
- ***Kepada saudara saya***
- ***Kepada almamaterku***
- ***Teman-teman ku yang selalu memberikan semangat.***

## KATA PENGANTAR

Assalamua'alaikum warahmatullahi wabarakatuh. Segala puji syukur bagi Allah yang telah memberikan kemudahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT.Hokkan Deltapack Palembang”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari peran serta berbagai pihak yang telah memberikan saran dan bantuan, maupun masukan-masukan guna menyempurnakan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada Yth:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK.CA, CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah S.E, M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Ibu Hj. Agustina Marzuki, S.E, M.Si Selaku Pembimbing I, terima kasih atas bimbingannya, mulai dari waktu, motivasi, kritik, saran dan semua yang telah ibu berikan sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan sebaik-baiknya.

6. Ibu Yunidar Erlina, SE, M.Si selaku Pembimbing II untuk Skripsi, penulis ucapkan terima kasih atas bimbingannya mulai dari waktu, motivasi, kritik, saran dan semua yang telah ibu ajarkan sampai penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf Program Studi Manajemen
8. Kedua orang tua penulis dan saudara yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan baik itu moral maupun materi.

Penulis sadar bahwa skripsi ini belum sempurna, oleh karna itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk karya yang lebih baik lagi. Semoga karya Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, September 2024

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1. Kajian Pustaka.....	10
2.1.1 Kompensasi .....	10
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi .....	10
2.1.1.2 Tujuan Kompensasi .....	11
2.1.1.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi .....	12
2.1.1.4 Indikator Kompensasi .....	13
2.1.2 Beban Kerja.....	15
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja .....	15
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	16
2.1.2.3 Aspek-aspek Beban kerja .....	18
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Beban Kerja .....	20
2.1.3 Lingkungan Kerja .....	22
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	22
2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	22
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja. 24	
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja .....	26
2.1.4 Produktifitas Kerja Karyawan .....	27



2.1.4.1 Pengertian Produktifitas Kerja Karyawan .....	27
2.1.4.2 Konsep Produktifitas Kerja Karyawan .....	29
2.1.4.3 Indikator dan Dimensi Produktifitas Kerja Karyawan .....	30
2.2 Penelitian lain yang relevan .....	32
2.3 Kerangka berpikir .....	33
2.4 Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
3.1.1 Tempat Penelitian.....	36
3.1.2 Waktu Penelitian .....	36
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.2.1 Sumber Data .....	37
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling .....	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling .....	39
3.4. Rancangan Penelitian .....	39
3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	40
3.5.1 Variabel (X).....	40
3.5.2 Variabel (Y) .....	40
3.5.3 Definisi Operasional .....	41
3.6. Instrumen Penelitian .....	44
3.6.1 Uji Validitas.....	44
3.6.2 Uji Reabilitas .....	45
3.6.3 Uji Asumsi Klasik .....	45
3.6.3.1 Uji Normalitas .....	45
3.6.3.2 Uji Multikolinieritas .....	46
3.6.3.3 Uji Heteroskedastitas .....	46
3.7. Teknik Analisis Data .....	46
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	48
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi .....	49

3.7.3 Analisis Koefisien Dertiminasi.....	49
3.8. Uji Hipotesis.....	50
3.8.1 Uji Signifikan Simultan ( Uji f ).....	50
3.8.2 Uji Signifikan Parsial ( Uji t ).....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	53
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	53
4.1.2 Visi dan Misi PT Hokkan Deltapack .....	53
4.1.3 Struktur Organisasi .....	54
4.2 Pembahasan.....	58
4.2.1 Karakteristik Responden .....	58
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	60
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	60
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	65
4.3.3 Asumsi Klasik .....	68
4.3.3.1 Uji Normalitas .....	68
4.3.3.2 Uji Multikolinieritas.....	69
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	70
4.3.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
4.3.3.5 Analisis Koefisien Korelasi.....	73
4.3.3.6 Uji Koefisien Determinasi.....	75
4.3.4 Uji Hipotesis Penelitian .....	76
4.3.4.1 Uji Simultan (Uji F) .....	76
4.3.4.2 Uji Parsial (Uji t).....	77
4.4 Pembahasan.....	78
4.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan .....	78
4.4.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan .....	79
4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan .....	79

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>..81</b>
5.1 Kesimpulan .....	..81
5.2 Saran.....	..82
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan .....	32
Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	36
Tabel 3.2 Definisi Operasional .....	41
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	60
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X <sub>1</sub> ).....	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X <sub>2</sub> ).....	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ).....	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Produktifitas Kerja Karyawan (Y) .....	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X <sub>1</sub> ).....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X <sub>2</sub> ).....	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ).....	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Produktifitas Kerja Karyawan (Y) .....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolineritas .....	70
Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	71
Tabel 4.15 Hasil Regresi Linier Berganda.....	72
Tabel 4.16 Koefisien Korelasi.....	74
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	75
Tabel 4.18 Hasil Uji F .....	76
Tabel 4.19 Hasil Uji T .....	77

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
<b>Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....</b>	<b>34</b>
<b>Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....</b>	<b>55</b>

## ABSTRAK

**ACHMAD DEKA PRATAMA. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT Hokkan Deltapack Palembang (Dibawah bimbingan Pembimbing Skripsi I Ibu Hj. Agustina Marzuki, S.E, M.Si dan Pembimbing Skripsi II Ibu Yunidar Erlina, SE, M.Si).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yaitu Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen yaitu Produktifitas Kerja Karyawan pada PT Hokkan Deltapack Palembang. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Data penelitian ini diperoleh dari data primer, yaitu artinya data yang diperoleh secara langsung dari responden. Uji yang digunakan untuk menguji instrument penelitian yaitu berupa Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan).

Dari hasil penelitian menggunakan Uji t (Parsial), Kompensasi ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y), dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi sebesar 4,540 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,028. Untuk variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y), dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Beban Kerja sebesar 6,033 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,028. Untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y), dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 4,990 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,028.

Berdasarkan dari hasil Uji F dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Hokkan Deltapack Palembang bahwa  $F_{hitung}$  88,396  $>$   $F_{tabel}$  2,87 dengan nilai signifikan  $F_{sig}$  0,000  $<$  0,005.

**Kata kunci : Kompensasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktifitas Kerja Karyawan**

## ABSTRACT

**ACHMAD DEKA PRATAMA. *The Effect of Compensation, Workload and Work Environment on Employee Work Productivity at PT Hokkan Deltapack Palembang (Under the guidance of Thesis Advisor I Mrs. Hj. Agustina Marzuki, S.E, M.Si and Thesis Advisor II Mrs. Yunidar Erlina, SE, M.Si).***

*This study aims to determine the effect of independent variables, namely Compensation, Workload and Work Environment on the dependent variable, namely Employee Work Productivity at PT Hokkan Deltapack Palembang. This study uses a Quantitative method. The sample in this study was 40 respondents with a saturated sampling technique. The data for this study were obtained from primary data, which means data obtained directly from respondents. The tests used to test the research instrument were in the form of the t-test (Partial) and the F-test (Simultaneous).*

*From the results of the study using the t-test (Partial), Compensation (X1) shows that it has an influence on Employee Work Productivity (Y), it can be seen from the t-value for the Compensation variable of 4.540, which means  $t\text{-value} > t\text{-table } 2.028$ . For the Workload variable (X2) it shows that it has an influence on Employee Work Productivity (Y), it can be seen from the t-value for the Workload variable of 6.033, which means  $t\text{-value} > t\text{-table } 2.028$ . For the Work Environment variable (X3) it shows that it has an influence on Employee Work Productivity (Y), it can be seen from the t-value for the Work Environment variable of 4.990, which means  $t\text{-value} > t\text{-table } 2.028$ . Based on the results of the F Test, it can be concluded that simultaneously there is an influence of Compensation (X1), Workload (X2), and Work Environment (X3) on Employee Work Productivity (Y) at PT Hokkan Deltapack Palembang that  $F_{\text{count}} 88.396 > F_{\text{table}} 2.87$  with a significant value of  $F_{\text{sig}} 0.000 < 0.005$ .*

***Keywords: Compensation, Workload, Work Environment and Employee Work Productivity***

## **RIWAYAT HIDUP**

**Achmad Deka Pratama**, atau akrab di sapa Deka, lahir di Kota Bandar Lampung pada tanggal 21 Juli 2000, penulis merupakan anak ke 1 dari 2 saudara yang lahir dari pasangan Bapak Deki Hasani dan Ibu Mak Leni Susanti.

Pada tahun 2011 penulis menyelesaikan pendidikan di SD Negeri 152 Palembang, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 52 Palembang lulus pada tahun 2015, setelah menyelesaikan pendidikan di tingkat sekolah menengah pertama, penulis melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah akhir di SMA Negeri 22 Palembang, lulus pada tahun 2018. Pada tahun 2020 penulis mendaftar sebagai Mahasiswa di Universitas Tridianti Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen.

Palembang, September 2024

Penulis



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi pada saat ini, perkembangan bisnis yang semakin pesat dan meningkat dengan didukungnya perkembangan teknologi membuat persaingan semakin tajam, hal ini menjadikan perusahaan harus meningkatkan dan mengembangkan kualitas dalam semua bidang. Setiap perusahaan memiliki cara agar perusahaannya dapat bertahan ditengah-tengah persaingan yang ketat, salah satunya dibidang yang harus ditingkatkan ialah sumber daya manusia. Pada setiap organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi baik pemimpinnya maupun pegawainya, pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentuan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia, merupakan pendukung utama organisasi dalam mencapai tujuan, karena pada dasarnya manusia memiliki kecerdasan, kemauan, harapan, pengetahuan, kepercayaan dan kesetiaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi berkembangnya suatu organisasi ataupun perusahaan. salah satunya perusahaan bisnis manufaktur yang memproduksi logam, plastik, makanan dan minuman dan barang keperluan sehari-hari.

Menurut Edwin B.Flippo (2010) Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan kegiatan pengadaan,

pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan baik individu maupun organisasi.

Berdasarkan pengertian sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada disebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti kecil yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi perusahaan. Secara garis besar pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Dalam jurnal Edunomika Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (wirawan, 2020)

Produktifitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Pada konteks ini terdapat permasalahan yang timbul yaitu belum bisa memastikan bahwa sistem kompensasi adil dan setara bagi semua karyawan, terlepas dari peran, jenis kelamin, atau latar belakang lainnya. Diskriminasi gaji atau kesenjangan gaji antara jenis kelamin menjadi masalah yang cukup serius.

Dalam jurnal Administrasi bisnis ada 2 jenis kompensasi, yaitu kompensasi langsung yang meliputi upah, bonus dan tunjangan. Selain kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung juga memiliki peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan produktifitas karyawan dan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan tunjangan kesehatan. (DINUS KENELAK, 2016)

Setelah kompensasi, beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam membantu produktifitas karyawan. Menurut Sunyoto (2012) beban kerja yaitu beban kerja yang sangat padat sehingga mampu menyebabkan kebosanan pada para karyawan sehingga akan menimbulkan kejenuhan. Hal ini bisa mengakibatkan karyawan dituntut untuk memiliki tingkat

keterampilan yang banyak, kecepatan kerja serta volume pekerjaan yang sangat padat. Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir dalam mengerjakan pekerjaan dalam kondisi (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan, Hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan karyawan yang menurun, kondisi beban kerja yang berlebihan dapat berakibat pada turunnya kinerja karyawan karena karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi kapasitas kemampuannya.

Dalam jurnal forum ekonomi Beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari karyawan dan pada waktu tertentu. Beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja di mana karyawan bekerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. (Adit Triyandi, 2021)

Faktor lainnya adalah lingkungan kerja, Lingkungan kerja juga merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktifitas kerja pegawai yang tinggi. Adapun kendala yang terdapat di perusahaan, yaitu masih adanya beberapa karyawan yang merasakan kurang nyaman dalam konteks lingkungan

kerja, yang membuat karyawan kurang semangat dalam melakukan aktifitas di perusahaan.

Dalam jurnal Warta Edisi Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para pegawai sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Maka dari itu perusahaan wajib memberikan hak dalam pelaksanaan kerja terkait dengan fasilitas lingkungan kerja. Kerja produktif tidak saja memerlukan ketrampilan kerja, penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga lingkungan kerja yang nyaman yang mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga pegawai bisa lebih produktif dan lebih bersemangat dalam bekerja, namun lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan pegawai merasa kurang puas atau tertekan batinnya sehingga dapat mengganggu produktivitas pegawai tersebut. (Wahyuningsih, 2018)

PT. Hokkan Deltapack merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang memproduksi plastik, makanan dan minuman, serta barang kebutuhan sehari-hari dalam rumah tangga, PT. Hokkan Deltapack merupakan salah satu perusahaan manufaktur terbesar di wilayah Indonesia. Dan juga tersebar di beberapa kota-kota besar di Indonesia.

Perusahaan manufaktur adalah jenis perusahaan yang operasioanlnya berupa pengolahan bahan baku menjadi barang jadi. Penjualan produk oleh perusahaan manufaktur berupa barang jadi yang memiliki wujud. Persediaan utama di dalam perusahaan manufaktur meliputi persediaan bahan baku, barang setengah jadi, dan barang jadi.

Berdasarkan hasil observasi PT. Hokkan Deltapack Palembang, produktifitas kerja karyawan belum menunjukkan hasil yang optimal dimana tanggung jawab perusahaan dan atasan yang di berikan kepada karyawan belum terlaksanakan secara optimal terkait dalam penyelesaian jobdesk dan pelaksanaan prosedur kerja yang belum terlaksanakan sepenuhnya sehingga perlunya peran kepemimpinan yang lebih baik. Terdapat permasalahan lainnya seperti masih banyaknya karyawan yang tidak hadir tepat waktu serta perusahaan yang memberikan kompensasi yang tidak sesuai yang telah dilakukan oleh karyawan. Hal ini mengakibatkan banyak nya karyawan yang bermalasan untuk melakukan pekerjaan yang tidak sesuai jobdesk nya serta dapat berdampak pada tingkat produksi perusahaan.

Selain itu, perselisihan sosial menimbulkan berbagai masalah antara masyarakat dan perusahaan, termasuk karyawan sering melakukan protes kepada perusahaan karena merasa tidak diperhatikan baik upah maupun fasilitasnya. Kasus ini merupakan contoh negatif perusahaan yang tidak memperhatikan kondisi lingkungan dan sosial dalam kegiatan usahanya yang menyebabkan kerugian pada kehidupan masyarakat terutama di sekitar area perusahaan yang kemudian

menyebabkan aktivitas perusahaan terganggu sehingga dapat menurunkan citra dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan fenomena diatas yang telah dipaparkan maka penulis akan membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Hokkan Deltapack Palembang”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan (Y) pada PT. Hokkan Deltapack Palembang ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Hokkan Deltapack Palembang ?
3. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Hokkan Deltapack Palembang ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Hokkan Detapack Palembang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas sebelumnya maka tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Hokkan Deltapack Palembang.
2. Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Hokkan Deltapack Palembang.
3. Pengaruh beban kerja secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT.Hokkan Deltapack Palembang.
4. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Hokkan Deltapack Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan penelitian manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan. Disamping itu juga memberikan masukan kalangan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja yang dialami karyawan serta sebagai pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam melakukan penilaian terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Hokkan Deltapack Palembang.



## 2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adit Triyandi, M. Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Ulp Rayon Woha. *Jurnal Balance*, 102-107.
- Andi Jusdiana Ahmad, M. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan. *Universitas Muhammadiyah Makasar*, 20-32.
- Dinus Kenelak, R. J. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-10.
- Erri, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1897-1902.
- Gee, M. N. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Manajemen Riset Dan Bisnis*, 1-10.
- Herawati, N. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhummyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 1-10.
- Ismoyo, F. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sumber Rezeki. *Jurnal Aktualisasi Pengabdian Masyarakat (Akdimas)*, 55-72.
- Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Multi Finance Tbk Cabang Makasar. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1-14.
- Junaidi. (2016). Analisis Data Kualitatifdalam Penelitian Pariwisata. *Jurnal Pariwisata*, 10-20.
- Khairunisa Nur Baiti, D. E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing. *Edunomika*, 1-20.
- Moh. Subakti, F. A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, Keagamaan, Dan Humaniora*, 2809-6398 .
- Riny Chandra, D. A. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 22-52.

- Sihaloho, R. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 273-281.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 1829-7463.
- Wahyuningtyas, I. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia Stie Widya Wiwaha*, 264-277.
- Wiradinata, G. (2021). Pengukuran Dan Peningkatan Produktivitas Kerja. *Guntara Wiradinata*, 10-22.
- Wirawan, H. S. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin. *Edunomika*, 1-19.
- Yana Diana, S. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Tools*, 2088-3145.