

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT DAOBEN COMMUNICATION INDONESIA CABANG TANGERANG

Septiyana¹, Sam Cay²

^{1,2}fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹septyanna800@gmail.com, ²dosen02207@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the simultaneous influence of compensation and non-physical work environment on employee productivity at PT. Daoben Communication Indonesia, Tangerang branch. The method used is quantitative associative. The study population was 50 people and all of them became samples in this study. Data analysis techniques used were instrument testing, classical assumption testing, descriptive analysis, regression testing, correlation coefficient testing, determination coefficient testing and hypothesis testing. The results showed that compensation partially influenced employee productivity by 54.6% while the remaining 45.4% was influenced by other variables not studied. Job satisfaction partially influenced employee productivity by 65.5% while the remaining 34.5% was influenced by other variables not studied. Compensation and job satisfaction simultaneously influenced employee productivity by 66.7% while the remaining 33.3% was influenced by other variables not studied. The results of the study show a multiple linear regression equation $Y = 9.199 + 0.202 X_1 + 0.710 X_2$, meaning that employee productivity even without the influence of compensation and job satisfaction already has an influence of 9.199. Simultaneously, compensation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee productivity, this is evidenced by the calculated F value $> F$ table which is $49.041 > 0.05$ with a significance of $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between compensation and job satisfaction on employee productivity simultaneously at PT. Daoben Communication Indonesia, Tangerang branch.

Keywords: Compensation: Work Environment; Employee Work Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang. Metode yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 50 orang dan seluruhnya menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sebesar 54,6% sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sebesar 65,5% sedangkan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sebesar 66,7% sedangkan sisanya 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda $Y = 9,199 + 0,202 X_1 + 0,710 X_2$ artinya produktivitas karyawan meskipun tanpa adanya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja sudah memiliki pengaruh sebesar 9,199. Secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai F hitung $> F$ tabel yaitu sebesar $49,041 >$

0,05) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan secara simultan pada PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang .

Kata Kunci: Kompensasi; Lingkungan Kerja; Produktivitas Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

PT Daoben Communication Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan penjualan smartphone merek Vivo di Indonesia. Perusahaan ini memegang hak distribusi resmi untuk penjualan Vivo di beberapa wilayah Indonesia, termasuk Provinsi Banten dan Kota Tangerang. Dengan kantor pusat yang berlokasi di Ruko Business Park City, Blok A33, Jl. Jend. Sudirman, Cikokol, Tangerang. Menurut Puji Harjianto (2019: 43) “PT Daoben Communication Indonesia telah aktif dalam memperluas jaringan distribusi dan penjualan smartphone Vivo di Indonesia. Perusahaan ini juga dikenal melakukan perekrutan secara berkala untuk posisi-posisi seperti sales dan driver, yang menunjukkan pertumbuhan dan ekspansi operasionalnya”.

Menurut Wahyuni (2018: 77) “Sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang memiliki potensi dalam bentuk kemampuan fisik dan nonfisik yang dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi”.

Kompensasi merupakan sesuatu yang dilihat para karyawan. Faktor ini yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, prestasikerja dan kepuasan karyawan. Organisasi berkewajiban untuk memberikan kompensasi terhadap karyawan. Jika kompensasi diberikan dengan adil, maka karyawan akan merasa puas dan semangat bekerja.

Menurut Sulistiana (2019: 122) “Pada dasarnya manusia bekerja dengan memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan, demi mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Alasan itulah perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan yakni bentuk pemberian kompensasi. Sistem yang digunakan oleh perusahaan dalam memberikan imbalan atau kompensasi bentuknya bervariasi sehingga dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan serta mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kesalahan perusahaan dalam menerapkan sistem

penghargaan dapat mengakibatkan timbulnya tidak adanya kepuasan kerja dikalangan pekerja”. Jika hal itu terjadi dapat menyebabkan turunnya produktivitas kerja baik karyawan ataupun perusahaan.

PT Daoben Communication Indonesia memberikan berbagai bentuk kompensasi kepada karyawan sebagai bagian dari strategi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Berdasarkan tabel 1.1 di atas, kompensasi yang diberikan dikategorikan menjadi tiga jenis utama, yaitu kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial. Dalam hal kompensasi finansial langsung, perusahaan memberikan gaji pokok secara rutin kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Namun, perusahaan tidak memberikan tunjangan tetap, seperti tunjangan keluarga atau jabatan, yang biasanya bersifat tetap setiap bulannya.

Untuk kompensasi finansial tidak langsung, perusahaan memberikan fasilitas cuti, yang merupakan hak karyawan untuk beristirahat dalam jangka waktu tertentu tanpa kehilangan hak atas gaji. Namun, berdasarkan tabel tersebut, BPJS dan tunjangan kesehatan belum diberikan, atau belum tersedia informasinya secara jelas. Hal ini menjadi perhatian penting, mengingat tunjangan kesehatan merupakan komponen krusial dalam menunjang kesejahteraan karyawan, terutama dalam menghadapi risiko kesehatan kerja.

Di sisi lain, PT Daoben Communication Indonesia cukup memperhatikan aspek kompensasi non finansial. Perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karier dan promosi kepada karyawan, yang merupakan bentuk penghargaan non-materi yang sangat berarti. Pengembangan karier biasanya mencakup pelatihan, workshop, atau penugasan strategis, sedangkan promosi mencerminkan pengakuan atas kinerja yang baik. Pemberian kompensasi non finansial ini menunjukkan bahwa perusahaan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung pertumbuhan profesional dan motivasi kerja karyawan. Selain kompensasi lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan salah satunya lingkungan kerja nonfisik karena hal tersebut memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja.

Menurut sedarmayanti (2017: 4) “lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Manajemen dalam arti luas diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Secara umum, manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengelola, serta mengkoordinasi berbagai aspek guna mencapai suatu tujuan. Beberapa ahli juga telah memberikan definisi manajemen sebagai berikut:

Menurut T. Hani Handoko (2022:8) “manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Menurut Idris dan Khofifatu Rohmah Adi (2024: 138) “manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan upaya (usaha-usaha) anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Hasibuan (2019: 1) “manajemen adalah ilmu atau seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dalam suatu organisasi merupakan suatu alat yang penting dan perlu dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan kepuasan kepada para

anggotanya. Fungsi manajemen sebenarnya dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga setiap kegiatan organisasi harus berpedoman pada prosedur, strategi, kebijakan dan aturan yang telah ditetapkan dalam fungsi manajemen.

Tujuan fungsi manajemen secara umum adalah mengendalikan dengan baik seluruh kegiatan organisasi, seperti mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang profesional, menghasilkan kinerja yang unggul dan hasil kerja yang maksimal, serta mencapai tujuan yang memberikan kesejahteraan bagi seluruh bagian organisasi. Menurut Robbin dan Coulter dalam Miranty (2018: 45) “pendekatan fungsi, manajer melakukan kegiatan atau fungsi tertentu karena mereka secara efisien dan efektif mengkoordinasikan pekerjaan yang lain”. Terdapat empat fungsi manajemen yang harus dilakukan, fungsi-fungsi tersebut meliputi:

- a. Perencanaan (planning)
- b. Pengorganisasian (organizing).
- c. Kepemimpinan (leading)
- d. Pengendalian (controlling),

Unsur Manajemen

Menurut Rohman (2022: 6) “unsur-unsur manajemen secara sederhana dapat dimaknai sebagai suatu elemen pokok yang harus ada didalamnya, dimana manajemen tidak akan sempurna bahkan tidak dapat dikatakan sebagai manajemen tanpa kehadiran dari elemen-elemen pokok tersebut. Dengan kata lain, bahwa manajemen tersusun atas elemen-elemen pokok tersebut yang menjadi satu kesatuan dan saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya”.

- a. Manusia/Orang (Man)
- b. Uang (Money)
- c. Material (Materials)
- d. Mesin (Machines)
- e. Metode/Cara (Methods)

Tingkatan Manajemen

Menurut Krisnandi dkk (2019: 9-10) manajemen atau manajer dapat dibagi ke dalam tiga tingkatan berikut:

- a. Manajemen Puncak (Top Management)

Ada berbagai jabatan yang menduduki posisi ini, diantaranya adalah Chief Financial

Officer (CFO), Chief Operating Officer (COO), Chief Executive Officer (CEO), presiden direktur dan berbagai posisi eksekutif lain.

b. Manajemen Menengah (Middle Management)

Di tingkat ini, manajemen tengah diberi wewenang untuk memantau manajemen yang di bawahnya. Contoh jabatan yang termasuk dalam manajemen menengah adalah kepala departemen, junior executive, sampai dengan manajer cabang.

c. Manajemen Lini Pertama (First Line Management)

Tingkatan manajemen terakhir atau level terendah adalah first line management. Tingkatan ini memiliki kekuasaan yang paling rendah jika dibandingkan dengan manajemen lainnya. Tanggung jawabnya adalah menjaga kinerja dari seluruh tim di bidang operasional. Dengan tanggung jawab ini membuat para manajer harus mampu memiliki keahlian tertentu, seperti komunikasi dan teknikal.

Tiga tingkatan manajemen ini berperan penting dalam menjaga alur komunikasi dan implementasi strategi di dalam organisasi. Manajemen puncak berfokus pada visi strategis, manajemen menengah mengelola operasional ditingkat departemen, sementara manajemen lini pertama fokus pada pelaksanaan tugas harian dan pengawasan kinerja operasional. Masing-masing tingkatan ini memiliki fungsi yang unik namun saling berkaitan demi mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Tujuan Manajemen

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberi kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung tahap perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Sadili (2020: 30) “tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial 4 (empat) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah :

a. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan pribadi

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan

Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Guna mencapai suatu organisasi secara efektif dan efisien. Maka pengelolaan sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang besar. Mengingat sumber daya manusia dalam organisasi memegang peranan yang besar terhadap pencapaian tujuan.

Menurut Mangkunegara (2020: 2) “manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi serta pemeliharaan tenaga kerja dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi”.

Menurut Edison Emron dkk (2020: 10) “manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau sumber daya manusia”.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu serangkaian proses mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dengan mengacu pada fungsi manajemen sumber daya manusia.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2019: 21) membagi fungsi manajemen sumber daya manusia pada dua fungsi

utamanya, yakni fungsi manajerial dan operasional sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan fungsi manajerial adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan.
- 2) Pengorganisasian (organizing)
- 3) Pengarahan (directing)
- 4) Pengendalian (controlling)

b. Fungsi Operasional

Beberapa fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Pengadaan
- 2) Pengembangan

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif dan kinerja orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.

Tujuan sosial pada tujuan manajemen sumber daya manusia adalah organisasi bertanggung jawab secara sosial terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya di ruang lingkup organisasi serta mengurangi efek negatif.

Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020: 118) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Afandi (2019: 191) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa yang di berikan.

2. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:121) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Ikatan Kerja Sama
- b. Kepuasan Kerja
- c. Pengadaan Efektif
- d. Motivasi
- e. Stabilitas Karyawan
- f. Disiplin
- g. Pengaruh Serikat Buruh
- h. Pengaruh Pemerintah

Jadi, dapat disimpulkan dengan memberikan sejumlah kompensasi banyak hal-hal positif yang diterima perusahaan dan karyawan. Pada akhirnya kompensasi akan memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan bagi karyawan yang merupakan hak mereka seharusnya mereka terima.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2021:85) “berdasarkan kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat di tentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang”. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi terdiri dari:

- a. Tingkat Biaya Hidup
- b. Tingkat Kompensasi yang Berlaku di Perusahaan Lain
- c. Tingkat Kemampuan Perusahaan
- d. Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab
- e. Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku
- f. Peraturan Serikat Buruh Pekerja

4. Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2018:194) menyatakan bahwa indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah suatu dasar pemikiran yang mencakup penggabungan antara teori, fakta, observasi serta kajian pustaka, dimana nantinya dijadikan landasan dalam melakukan menulis karya tulis ilmiah. Karena menjadi dasar,

kerangka berpikir ini dibuat ketika akan memaparkan konsep-konsep dari penelitian.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan

Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang dirancang dengan baik tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif. Organisasi perlu memastikan bahwa sistem kompensasi mereka adil, kompetitif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk memaksimalkan dampaknya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2021:101) menegaskan bahwa lingkungan kerja non fisik, seperti iklim organisasi yang adil, komunikasi yang jelas, dan kepemimpinan yang partisipatif, memengaruhi semangat kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi inilah yang kemudian meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, sehingga produktivitas dapat tercapai secara maksimal.

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2020:95) juga menegaskan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi semangat kerja. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan karyawan, maka karyawan akan bekerja lebih sungguh-sungguh untuk mencapai target produktivitas.

“hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan masih perlu diuji kebenarannya”. Hipotesis yang peneliti rumuskan adalah sebagai berikut:

H01: Diduga tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Daoben Communication Indonesia Cabang Tangerang.

Ha1: Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT

Daoben Communication Indonesia Cabang Tangerang.

H02: Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Daoben Communication Indonesia Cabang Tangerang.

Ha2: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan pada PT Daoben Communication Indonesia Cabang Tangerang.

H03: Diduga tidak terdapat pengaruh positif kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Daoben Communication Indonesia Cabang Tangerang.

Ha3 : Diduga terdapat pengaruh positif kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Daoben Communication Indonesia Cabang Tangerang.

3. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Nazir (2021:12) “penelitian kuantitatif adalah suatu proses ilmiah yang menekankan pada objektivitas dalam pengukuran data. Pendekatan ini menggunakan metode yang terstruktur untuk mendapatkan data yang dapat dianalisis secara statistik guna menjawab pernyataan penelitian”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2020:68) “penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini sering digunakan untuk menguji hipotesis terkait hubungan sebab akibat antar variabel”.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang berlokasi pada PT. Daoben Communication Indonesia Jl Babakan, Rt. 001/Rw. 008 Kec. Tangerang Kota Tangerang, Banten 15118. Pemilihan PT. Daoben Communication Indonesia karena lokasi penelitian merupakan tempat dimana penulis dapat melihat keadaan yang sebenarnya dari objek penelitian ini dalam rangka untuk

memperoleh data yang akurat. Penulis melakukan pertimbangan agar dapat memperoleh kemudahan dalam pengambilan data yang sesuai dengan tema penelitian, maka penulis memilih PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang.

Waktu Penelitian

3. Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2020:68) “definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam suatu penelitian diperlukan adanya operasionalisasi konsep agar penelitian lebih mudah dipahami, untuk itu dengan definisi operasional diatas, peneliti akan lebih mudah menentukan metode untuk mengukur sebuah variabel serta menentukan indikator yang lebih konkrit sehingga lebih mudah untuk diukur dan diuji secara empiris.

Definisi dari operasionalisasi adalah unsur penelitian tentang bagaimana cara mengukur variabel formulasi. Pengukuran operasionalisasi variabel menggunakan teknik likert yaitu pernyataan-pernyataan yang memberikan 5 alternatif jawaban, dengan masing-masing jawaban diberikan bobot penilaian 1,2,3,4 dan 5.

Berikut adalah perincian bobot jawaban yang dibuat oleh peneliti diantaranya sebagai berikut:

1. Bila jawaban Sangat Setuju (SS) maka diberikan bobot 5.

2. Bila jawaban Setuju (S) maka diberikan bobot 4.

3. Bila jawaban Kurang Setuju (KS) maka diberikan bobot 3.

4. Bila jawaban Tidak Setuju (TS) maka diberikan bobot 2.

5. Bila jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) maka diberikan bobot 1.

4 Populasi dan Sampel

1 Populasi

Menurut Suarweni (2019:117) “populasi sebagai keseluruhan jumlah objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulan”.

Sedangkan menurut Sugiyono (2021:126) “populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek, memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian populasinya adalah karyawan pada PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang yang berjumlah 50 orang.

2 Sampel

Menurut Sugiyono (2022:131) “sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2020:128) “teknik sampling sebagai metode pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Terdapat berbagai teknik sampling yang dapat digunakan, seperti probability sampling dan nonprobability sampling”. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang berjumlah 50 orang.

5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2020:104) “teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan”.

1 Observasi

Menurut Abdussmand (2021:147) “observasi sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sengaja”. Dalam hal ini peneliti melaksanakan pengamatan langsung terhadap PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang dimana pengamatan terbatas pada pokok permasalahan sehingga perhatian lebih fokus kepada data (rill) dan relevan.

2 Kuesioner

Kuesioner merupakan sejumlah pernyataan yang diajukan kepada responden secara tertulis. Menurut Sujarweni (2020:94) “kuesioner adalah instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab”. Dalam penelitian ini pengumpulan data variabel bebas dan variabel terikat dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan pada PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang.

.3 Studi Kepustakaan

Menurut Wardana et al (2020:13) “studi kepustakaan adalah proses pengumpulan data melalui tahapan penentuan topik, melakukan kajian dan pengumpulan teori, merekonstruksi penelitian terhadap teori atau konsep yang didapatkan, serta memberikan hasil yang membangun sesuai dengan tujuan penelitian”. Dalam penelitian ini studi kepustakaan dilakukan dengan mencari landasan teoritis yang berhubungan dengan judul penelitian.

6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020:132) “analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, catatan lapangan dan bahan lainnya sehingga mudah dipahami sehingga dapat diinformasikan kepada orang lain”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1 Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Validitas adalah menunjukkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2020:202) “uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”.

Menurut Ghazali (2019:128) berpendapat “suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan

sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel item-total statistics. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r hitung $>$ r tabel atau dapat juga dengan nilai $\text{chronbach alpha} >$ standar kritis α , maka dikatakan valid. Untuk menguji validitas setiap instrumen, rumus yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2019:356)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y

n = Jumlah responden

x = Skor item kuesioner

y = Total skor item kuesioner

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat seluruh skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat seluruh skor Y

Dalam penelitian ini untuk menghitung tingkat validitasnya dilakukan dengan menggunakan software alat bantu program Statistical Package for Social Science (SPSS) for window versi 26, sehingga dapat diketahui nilai dari kuesioner pada setiap variabel bebas.

Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Sugiyono (2020:202) yaitu dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dikatakan valid.

b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung reliabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan metode Cronbach Alpha.

Menurut Ghozali (2020:45) menunjukkan bahwa Alpha cronbach's dapat diterima jika $> 0,6$. Semakin dekat alpha cronbach's dengan 1, semakin tinggi keandalan konsisten internal.

Jumlah varians skor setiap item dan varians total, dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel diberi nomor menggunakan angka romawi huruf besar. Keterangan tabel di tengah (centered) dengan ukuran 10 pt, seperti yang ditunjukkan pada Tabel I.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Sumber: Ghozali (2020:45)

Keterangan:

r_{11} : Nilai reliabilitas

k : Banyak butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian skor tiap-tiap item

σ_t^2 : Varian total

Dalam penelitian ini untuk menghitung tingkat reliabilitas dilakukan dengan menggunakan software alat bantu program Statistical Package for Social Science (SPSS) for window versi 26.

Kriteria yang digunakan apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik.

Dalam penelitian ini pengukuran yang dipakai adalah dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan 0,60, dimana menurut Ghozali (2020:238) dapat berpedoman sebagai berikut:

a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka instrumen reliabel.

b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka instrumen tidak reliabel.

3 Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini fokus masalah penelitian menurut peneliti melakukan analisis dan pengkajian secara sistematis, mendalam dan bermakna. Analisis deskriptif ini akan memberikan gambaran tentang suatu data yang akan diteliti sehingga dapat membantu dalam mengetahui karakteristik dan sampel. Analisis

dilakukan dengan melihat frekuensi dari pilihan opsi oleh responden yang disediakan pada setiap pernyataan kuesioner yang diberikan. Dalam penelitian ini untuk pembobotan data, peneliti menggunakan skala pengukuran.

1. Skala Likert

Dalam penelitian ini, untuk menentukan skala jawaban yaitu menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2020:146) "skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial".

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

2. Skala Interval

Menurut Sugiyono (2020:113) "adalah skala yang mengolah data mentah berupa angka, yang kemudian ditafsirkan dalam pengertian kuantitatif. Setelah dibuat skala likert dan skala nilainya (scoring), selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden untuk memudahkan penelitian rata-rata tersebut, maka digunakan skala interval. Skala interval adalah skala yang menunjukkan suatu jarak antara suatu data dengan data lain dan mempunyai bobot yang sama".

4 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh dan signifikansi pengaruh tersebut. Menurut Sugiyono (2019:44) "asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh/hubungan antara dua variabel atau lebih". Dengan demikian hasil analisis ini akan memberikan jawaban awal dari rumusan masalah mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

.6.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan". Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan

harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

a. Variabel Kompensasi (X1)

H0: Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang

H1: Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang.

b. Variabel Lingkungan Kerja Non fisik (X2)

H0: Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang.

H2: Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2020:184)

Keterangan:

t = Probabilitas

r = Koefisien korelasi parsial

n = Jumlah sampel

Taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$ artinya kemungkinan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%. Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 26. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel. Dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika nilai t hitung > t tabel, maka hipotesis diterima.

2) Jika nilai t hitung < t tabel, maka hipotesis ditolak.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat, sebagai berikut:

a. Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

H0: Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan pada PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang.

H3: Terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan pada PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responen

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang. Hasil dari penyebaran kuesioner 50 responden, didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa bekerja, masing-masing karakteristik responden adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang sebanyak 50 orang. Adapun data responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki laki	28	56,0	56,0	56,0
	Perempuan	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

disajikan dalam tabel 4.1 dibawah ini:

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menyatakan bahwa responden laki-laki sebanyak 28 orang responden atau 55,0%. Sedangkan perempuan sebanyak 22 orang responden atau sekitar 44,0%. Berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan responden di dominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

4. Berdasarkan Usia

Jumlah responden PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang sebanyak 50 orang. Adapun responden dalam penelitian ini berdasarkan usia disajikan dalam tabel 4.2 dibawah ini:

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 Tahun	29	58,0	58,0	58,0
	26-30 Tahun	12	24,0	24,0	82,0
	31-35 Tahun	6	12,0	12,0	94,0
	36-40 Tahun	2	4,0	4,0	98,0
	41	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, terdapat responden berusia 21-25 tahun total 29 orang dengan persentase 58,0%, antara usia 26–30 tahun terdapat 12 orang dengan jumlah persentase tertinggi 24,0%, antara usia 31-35 tahun 6 orang memiliki persentase 12,0% dan yang paling sedikit yaitu di usia 36-40 hanya ada 2 orang dengan persentase 4,0% lalu umur 41 tahun terdapat 1 orang dengan persentase 2,0%. Dari data tersebut dapat disimpulkan karyawan pada PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang di dominasi karyawan yang berusia dari 21-25 tahun.

5. Berdasarkan Pendidikan

Jumlah responden PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang sebanyak 50 orang. Adapun data responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan disajikan dalam tabel 4.2 dibawah ini:

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	10	20,0	20,0	20,0
	S1	38	76,0	76,0	96,0
	S2	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data Primet Diolah,2025

Berdasarkan data pada tabel 4.3, responden tingkat SLTA sebanyak 10 orang dengan persentase 20,0%, bergelar sarjana sebanyak S1 sebanyak 38 orang dengan persentase 76,0%, dan yang bergelar magister S2 sebanyak 2 orang dengan persentase 4,0%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang didominasi oleh lulusan sarjana S1.

6. Berdasarkan lama Kerja

Jumlah responden PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang sebanyak 50 orang. Adapun data responden dalam penelitian ini berdasarkan lama bekerja disajikan dalam tabel 4.3 dibawah ini:

Lama Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	27	54,0	54,0	54,0
	6-10 Tahun	14	28,0	28,0	82,0
	11-15 Tahun	7	14,0	14,0	96,0
	16 Tahun	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

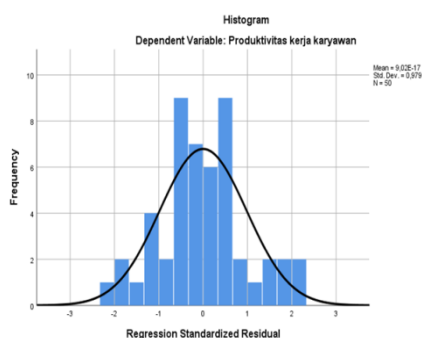
Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan lama bekerja yang paling dominan adalah karyawan baru yang rata-rata lama bekerja dari 0-5 tahun memiliki persentase 54,0%, sedangkan pada 6-10 tahun standar dimana persentasenya 28,0%, di tahun 11-15 tahun 14,0%,sedangkan paling sedikit yaitu 16 tahun dengan persentase 4,0%, dimana biasanya karyawan yang bekerja di tahun ini adalah karyawan yang sudah di jabatan tinggi.

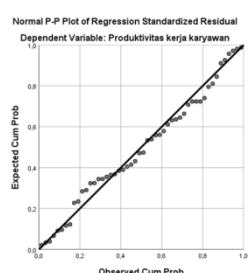
Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dengan melakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

1. Hsil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah, 2025 SPSS v.26
Gambar Histogram Uji Normalitas



Sumber: Data diolah, 2025 SPSS v.26
Gambar Normal Probability Plot

3 Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang didapatkan hasil sebagai berikut:

1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis nilai persamaan regresi adalah $Y = 24,381 + 0,400 X_1$. Nilai koefisien korelasi adalah 0,503, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) memiliki tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh adalah 0,253, atau 25,3%, sedangkan 74,7% sisa dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menemukan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, atau 4,034 lebih besar dari 2,010. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa kompensasi dapat berdampak besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang.

2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis nilai persamaan regresi adalah $Y = 14,309 + 0,649 X_2$. Nilai koefisien korelasi adalah 0,707, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh adalah 0,500, atau 50,0%, sedangkan 50,0% sisa dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menemukan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, atau 6,925 lebih besar dari 2,010. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat berdampak besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang.

3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis nilai persamaan regresi adalah $Y = 13,890 + 0,055 X_1 + 0,607 X_2$. Nilai koefisien korelasi adalah 0,709, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) memiliki tingkat hubungan sangat kuat terhadap produktivitas karyawan (Y). Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh adalah 0,502, atau 50,2%, sedangkan 49,8% sisa dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menemukan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel, atau 23,734 lebih besar dari 3,20. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja non fisik dapat berdampak besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang. Hal ini dapat di buktikan dengan hasil uji t diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($4,034 > 2,010$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig } 0,05$, atau ($0,000 < 0,05$). Secara Keseluruhan sistem kompensasi berjalan dengan baik, namun tetap perlu ditingkatkan pada aspek gaji dan upah.
2. Lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang. Hal ini dapat di buktikan dengan hasil uji t diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,925 > 2,010$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig } 0,05$, atau ($0,000 < 0,05$). Secara keseluruhan lingkungan kerja non fisik yang dialami oleh karyawan cukup baik, namun perlu banyak diperbaiki pada sistem struktur kerja yang ada dalam perusahaan.
3. Kompensasi (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Daoben Communication Indonesia cabang Tangerang. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji F diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($23,734 > 3,20$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{sig } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Secara keseluruhan karyawan secara umum memiliki produktivitas kerja yang baik. Namun demikian, masih terdapat ruang perbaikan dalam hal fokus kerja dan hasil output yang belum maksimal sesuai target.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Riau: Zanaf Publishing. ISBN 978-602-6233-45-5.
- [2] Afandi, P. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Riau: Zanaf Publishing. ISBN 978-602-6233-45-5.
- [3] Amrizal. (2019). Pengantar manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media. ISBN 978-602-5489-33-4.
- [4] Budiasa, I. G. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Denpasar: Udayana University Press. ISBN 978-623-7632-55-0.
- [5] Fatimah, S., & Hadi, A. (2021). Perilaku organisasi dan kinerja pegawai. Jakarta: Kencana. ISBN 978-602-489-899-1
- [6] Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro. ISBN 979-704-015-1.
- [7] Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Grasindo. ISBN 978-602-452-345-0.
- [8] Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara. ISBN 978-979-526-491-0.
- [9] Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen: Dasar, pengertian, dan fungsi-fungsi manajemen. Jakarta: Bumi Aksara. ISBN 978-979-526-520-7.
- [10] Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah. Jakarta: Bumi Aksara. ISBN 978-979-526-612-9.
- [11] Idris, S. S., & Adi, K. R. (2024). Konsep dasar manajemen: Pengantar teori manajemen. Malang: Pustaka Peradaban. ISBN 978-623-88615-8-3.
- [12] Kawian. (2020). Pengantar manajemen modern. Bandung: Alfabeta. ISBN 978-602-510-278-4.
- [13] Larasati, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Deepublish. ISBN 978-602-475-097-8; e-ISBN 978-602-475-352-8.
- [14] Mangkunegara, A. A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [15] Pusparani, E. (2021). Dasar-dasar manajemen. Malang: Literasi Nusantara. ISBN 978-623-7784-20-4.
- [16] Rivai, V. (2020). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (Edisi Ketiga). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. ISBN 978-602-262-120-2.

- [17] Rizaldi, M. (2020). Manajemen sumber daya manusia dan pengembangan kinerja. Bandung: Alfabeta. ISBN 978-623-231-665-4.
- [18] Samsudin, H. (2018). Kinerja karyawan: Tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Sidoarjo: Indomedia Pustaka. ISBN 978-602-6417-59-6.
- [19] Sedarmayanti. (2019). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju. ISBN 978-979-538-521-0.
- [20] Sedarmayanti. (2020). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: Refika Aditama. ISBN 978-979-692-293-3.
- [21] Simanjuntak, P. J. (2022). Produktivitas dan daya saing tenaga kerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada. ISBN 978-602-262-885-9.
- [22] Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. ISBN 978-602-289-443-8.