

Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Suzuya Mall Rantauprapat

Bunga Pebriani ^{a,*}, Pitriyani ^b, Nova Jayanti Harahap ³

^{abc} Universitas Labuanbatu, Sumatera Utara

Abstrak

Produktivitas pegawai mengacu pada tingkat output atau efisiensi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu. Ini merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi karena secara langsung mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, yang pada gilirannya mempengaruhi daya saing, profitabilitas dan keberlanjutan organisasi. Produktivitas pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompensasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Manajemen yang efektif dari faktor-faktor ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang mengarah pada peningkatan kinerja organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan Suzuya Mall Rantauprapat. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan uji instrumen data, dan uji statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Suzuya Mall Rantauprapat, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Suzuya Mall Rantauprapat, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Suzuya Mall Rantauprapat.

Kata Kunci : Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Perkenalan

Meningkatkan produktivitas karyawan sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan mereka dan tetap kompetitif. Produktivitas yang lebih tinggi mengarah pada peningkatan profitabilitas. Ketika karyawan produktif, mereka dapat menghasilkan lebih banyak output dalam waktu yang lebih singkat, yang dapat menyebabkan peningkatan pendapatan dan profitabilitas bagi organisasi. Hal ini dapat dicapai dengan berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan, yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga menghasilkan kinerja dan produktivitas yang lebih baik (Pang & Lu, 2018).

Dalam beberapa literatur menyatakan bahwa, ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka dihargai dan mereka diberi kompensasi yang adil, mereka akan lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaannya (Rahmisyari et al., 2022). Ini dapat mengarah pada peningkatan produktivitas, karena karyawan yang termotivasi lebih cenderung melakukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan mereka. Ketika karyawan produktif, mereka dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas lebih tinggi dalam waktu yang lebih singkat. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan kepuasan dan loyalitas pelanggan, karena pelanggan lebih cenderung puas dengan produk dan layanan berkualitas tinggi (Polii, 2016).

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah disiplin dunia. Disiplin karyawan merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas di tempat kerja. Ketika karyawan didisiplinkan, mereka cenderung absen dari pekerjaan atau meninggalkan organisasi. Hal ini dapat dicapai dengan menerapkan langkah-langkah pendisiplinan yang mencegah absensi dan perputaran, seperti disiplin progresif dan konseling karyawan (Naa et al., 2021).

* Penulis yang sesuai.

Alamat email : xxxx@xxxxxx.edu (Penulis Pertama)

Ketika karyawan disiplin, mereka lebih mungkin menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan efisiensi yang lebih besar. Hal ini dapat dicapai dengan menetapkan ekspektasi dan tenggat waktu yang jelas bagi karyawan dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka (Raziq & Maulabakhsh, 2015).

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam organisasi. Ketika tempat kerja memiliki lingkungan yang baik, mereka cenderung mempertahankan lingkungan kerja yang positif dengan menghormati rekan kerja dan atasan mereka. Hal ini dapat dicapai dengan mempromosikan budaya disiplin dan rasa hormat dalam organisasi (Tiganis et al., 2023). Dengan menyediakan lingkungan fisik yang nyaman dan aman, mendorong interaksi sosial, mengelola beban kerja dan tuntutan tugas, serta mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja, organisasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan berkontribusi pada kesuksesan mereka secara keseluruhan (Hustia, 2020).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat kita lihat pengaruh penting dari faktor kompensasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk menguji dan melihat pengaruh faktor-faktor tersebut dalam konteks perusahaan retail, dalam hal ini peneliti ingin menguji Suzuya Rantauprapat.

2. Tinjauan Literatur

Untuk mendukung hasil penelitian ini, dikemukakan beberapa teori dasar yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain:

2.1. Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan mengacu pada tingkat output atau efisiensi seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam periode tertentu. Ini adalah faktor penting bagi keberhasilan organisasi karena secara langsung memengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, yang pada gilirannya memengaruhi daya saing, profitabilitas, dan keberlanjutan organisasi. Produktivitas karyawan mengacu pada pengukuran efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas, proyek, atau tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Merupakan penilaian kuantitatif terhadap output yang dihasilkan oleh seorang karyawan individu atau sekelompok karyawan, dengan mempertimbangkan sumber daya yang digunakan dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan (Rahayu & Rushadiyahati, 2021).

Produktivitas karyawan merupakan faktor penting bagi keberhasilan dan daya saing organisasi. Ini mengacu pada tingkat output atau efisiensi seorang karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya dalam periode tertentu. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap pentingnya produktivitas karyawan antara lain kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, serta pelatihan dan pengembangan (Hustia, 2020).

Organisasi sering menggunakan berbagai metrik, evaluasi kinerja, dan analisis data untuk menilai dan meningkatkan produktivitas karyawan. Tingkat produktivitas karyawan yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, meningkatkan profitabilitas, dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar. Namun, sangat penting untuk menyeimbangkan tujuan produktivitas dengan kesejahteraan karyawan dan menghindari budaya kerja berlebihan atau kelelahan (Purwanto et al., 2020).

2.2. Kompensasi Kerja

Kompensasi kerja mengacu pada imbalan ekonomi yang diterima karyawan untuk pekerjaan mereka, termasuk upah, gaji, dan pembayaran ekonomi non-upah seperti tunjangan dan kompensasi tidak langsung. Ini adalah komponen penting dari manajemen personalia yang membantu organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang sangat kompetitif, yang dipandang sebagai sumber daya strategis dalam memperoleh keunggulan kompetitif (Syah et al., 2021). Kompensasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain regulasi pasar tenaga kerja, tingkat kebutuhan akan perubahan sistem pengupahan, tingkat kesiapan terhadap perubahan di perusahaan secara keseluruhan dan subsistem individualnya, kualifikasi karyawan khususnya manajer, serta budaya perusahaan yang telah ditetapkan (Akmal & Tamini, 2015).

Kompensasi tidak langsung, seperti tunjangan, sangat penting karena mempengaruhi kesejahteraan individu dalam organisasi. Ini membantu organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang sangat kompetitif, yang dipandang sebagai sumber daya strategis dalam mendapatkan keunggulan kompetitif. Kompensasi tidak langsung

dapat meningkatkan moral karyawan yang pada gilirannya akan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi (Sartono et al., 2018).

Secara keseluruhan, kompensasi kerja merupakan komponen penting dari manajemen personalia yang mencakup imbalan ekonomi dalam bentuk upah, gaji, dan pembayaran ekonomi non-upah seperti tunjangan dan kompensasi tidak langsung. Manajemen kompensasi kerja yang efektif dapat menyebabkan peningkatan keterlibatan karyawan, semangat kerja yang lebih tinggi, dan peningkatan produktivitas (Purnama, 2016).

2.3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja, juga dikenal sebagai disiplin tempat kerja, dapat didefinisikan sebagai seperangkat aturan, standar, dan praktik yang memandu dan mengatur perilaku, perilaku, dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Ini melibatkan kepatuhan terhadap protokol yang ditetapkan, mengikuti kebijakan perusahaan, dan menjaga sikap profesional dan bertanggung jawab sambil memenuhi tugas dan tanggung jawab pekerjaan (Jufrizen & Hadi, 2021).

Disiplin kerja memainkan peran penting dalam menjaga keharmonisan lingkungan kerja, membina kerja sama tim, dan meningkatkan efisiensi organisasi. Ini juga berkontribusi pada kepuasan karyawan dan pertumbuhan profesional, karena karyawan yang disiplin lebih mungkin diakui atas kontribusi mereka dan dipercayai dengan tanggung jawab yang lebih besar. Organisasi sering memiliki prosedur disipliner untuk mengatasi contoh ketidakpatuhan atau pelanggaran dan untuk mendorong karyawan menegakkan standar disiplin kerja yang diharapkan (Syahputra et al., 2020).

Pendekatan disiplin kerja yang berorientasi ilmiah dirancang untuk mengoptimalkan potensi tenaga kerja, meminimalkan gangguan, dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif (Prayogi et al., 2019). Organisasi dapat menggunakan berbagai alat dan metodologi, seperti penilaian kinerja, teknik modifikasi perilaku, dan program pengembangan karyawan, untuk secara efektif menerapkan strategi disiplin kerja yang sejalan dengan tujuan dan nilai organisasi.

2.4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang secara signifikan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif, yang dicirikan oleh faktor-faktor seperti lingkungan fisik yang nyaman, hubungan yang mendukung, dan komunikasi yang efektif, dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Warr, 1987).

Lingkungan kerja yang kondusif mendorong kepuasan, keterlibatan, dan kolaborasi karyawan, yang semuanya berkontribusi pada tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Lingkungan fisik merupakan aspek penting dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Sebuah studi yang dilakukan di Nigeria menemukan bahwa terdapat korelasi yang signifikan secara statistik antara lingkungan fisik/ergonomi tempat kerja dan produktivitas usaha skala kecil (Armiaty & Ariffin, 2014).

Lingkungan fisik yang nyaman dan aman dapat membantu karyawan untuk fokus pada pekerjaan mereka dan meminimalkan gangguan, yang mengarah pada peningkatan produktivitas. Interaksi sosial di tempat kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Sebuah studi yang dilakukan di Indonesia menemukan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja (Tian et al., 2021). Lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif dapat menumbuhkan kerja tim, komunikasi, dan rasa kebersamaan, yang mengarah pada peningkatan motivasi dan produktivitas.

3. Metode penelitian

Penelitian ini dilakukan di Suzuya Mall Rantauprapat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Berdasarkan informasi yang penulis terima dari pihak karyawan, jumlah karyawan di properti tersebut mencapai 50 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan uji instrumen data, dan uji statistik. Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah, maka pada penelitian tahap selanjutnya perlu dibatasi topik yang

dibahas yaitu pengaruh komunikasi (X1) dan konflik kerja (X2) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan sumber data, sumber data yang digunakan peneliti adalah sumber data primer, data diperoleh dari responden. Peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner/kuesioner untuk karyawan di Suzuya Mall Rantauprapat. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari 50 staff di Suzuya Mall Rantauprapat.

4. Hasil dan Diskusi

4.1. Hasil

Informasi yang diperoleh dari survei disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan 50 responden. Untuk 50 responden, penulis menyajikan data identifikasi sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

TIDAK.	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pria	19	38,00%
2	Wanita	31	62,00%
	Jumlah	50	100,00%

Sumber: data olahan (2023)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti, 38% responden laki-laki, sedangkan 62% responden perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

TIDAK.	Tingkat pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	D-3	34	68,00%
2	S-1	16	32,00%
	Jumlah	50	100,00%

Sumber: data olahan (2023)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti, sebanyak responden berpendidikan D-3 sebanyak 34 orang (68%). Responden yang berpendidikan S1 sebanyak 16 orang (32%).

Uji validitas digunakan sebagai ukuran apakah suatu kuesioner dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi di objek penelitian. Uji validitas variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 50 sampel yang dilakukan sesuai dengan karakteristik responden. Berdasarkan Sugiyono, (2017) mengemukakan bahwa uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten ketika dilakukan pengukuran terhadap alat ukur yang sama. Suatu indikator dalam kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Croanbach Alpha $>$ nilai kriteria pengukuran (0,6). Hasil uji validitas dan reliabilitas penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 1:

Tabel 3. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Item Pernyataan	Uji Validitas	Tes kepercayaan	Hasil	
			keabsahan	Keandalan
X1.1	0,715	0,760	Sah	Dapat diandalkan
X1.2	0,618		Sah	
X1.3	0,603		Sah	
X1.4	0,633		Sah	

X2.1	0,600		Sah	
X2.2	0,567		Sah	
X2.3	0,653	0,729	Sah	Dapat diandalkan
X2.4	0,594		Sah	
X3.1	0,626		Sah	
X3.2	0,815		Sah	
X3.3	0,728	0,851	Sah	Dapat diandalkan
X3.4	0,659		Sah	
Y1.1	0,838		Sah	
Y1.2	0,735		Sah	
Y1.3	0,728	0,782	Sah	Dapat diandalkan
Y1.4	0,610		Sah	

Sumber : Hasil Penelitian , 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua item valid dan reliabel. Penelitian selanjutnya menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode evaluasi table tolerance, jika nilainya lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas, dapat dilihat pada Tabel 4:

Tabel 4 . Hasil Uji Multikolinearitas

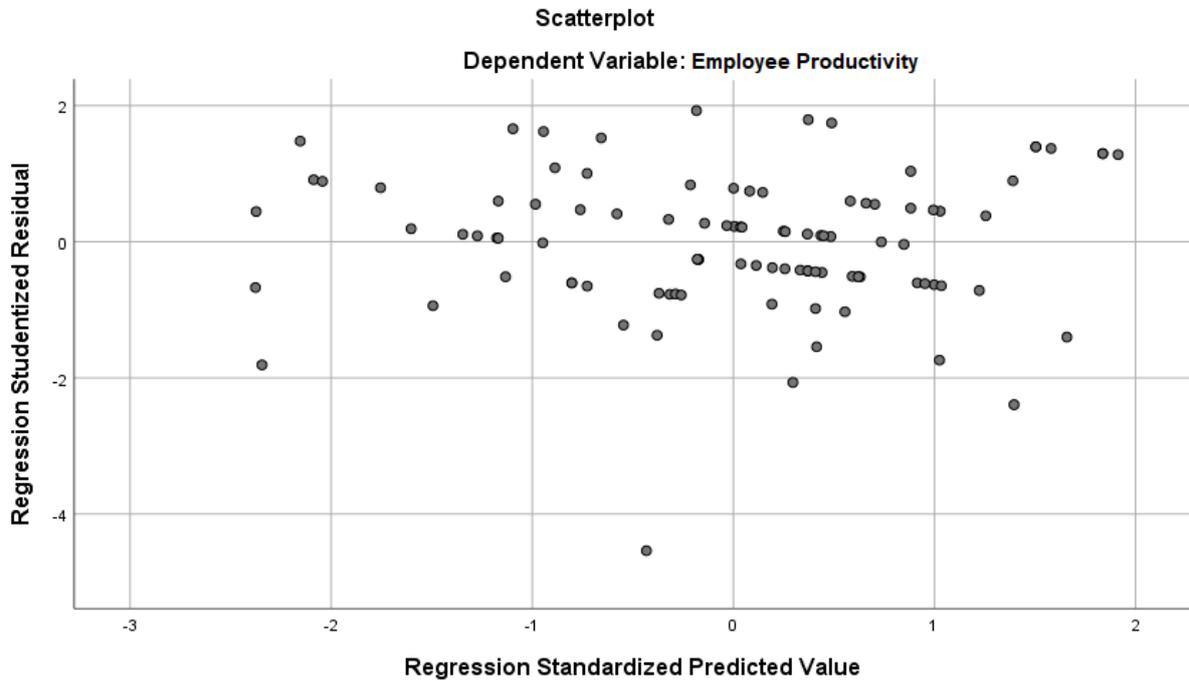
		Koefisien ^a							
Model		Koefisien tidak standar		Koefisien Standar	T	Sig.	Statistik Kolinearitas		
		B	std. Kesalahan	Beta			toleransi	VIF	
1	(Konstan)	9.632	2.823		3.651	.001			
	Kompensasi Kerja	.392	.068	.510	4.523	.000	.807	1.415	
	Disiplin Kerja	.353	.123	.351	3.31	.003	.807	1.415	
	Lingkungan kerja	.399	.243	.321	3.421	.000	.807	1.415	

A. Variabel Dependen: Produktivitas Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian , 2023

Berdasarkan Tabel 3 . dapat diketahui bahwa variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance lebih besar yaitu 0,1 , sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

Gambar 1 . Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian , 202 2 .

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat varians yang tidak sama dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji deteksi heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan metode grafis yaitu dengan melihat plot grafik antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residual SRESID.

Tabel 5. Hasil Regresi Koefisien ^a

Model		Koefisien tidak standar		Koefisien Standar		Statistik Kolinearitas		
		B	std. Kesalahan	Beta	T	Sig.	toleransi	VIF
1	(Konstan)	9.632	2.823		3.651	.001		
	Kompensasi Kerja	.392	.068	.510	4.523	.000	.807	1.415
	Disiplin Kerja	.353	.123	.351	3.31	.003	.807	1.415
	Lingkungan kerja	.399	.243	.321	3.421	.000	.807	1.415

A. Variabel Dependen: Produktivitas Karyawan

Dari tabel diatas persamaan regresinya adalah $Y = 9,632 + 0,392 X1 + 0,353 X2 + 0,399$

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^b						
Model		Jumlah Kuadrat	Df	Kuadrat Rata-Rata	F	Sig.
1	Regresi	171.529	2	87.740	25.775	.000
	sisa	163.421	47	3.474		
	Total	531.920	49			

A. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

B. Variabel Dependen: Produktivitas Karyawan

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai F hitung sebesar 25,775 dengan taraf signifikan 0,000 sedangkan F tabel 3,195 dengan signifikansi 0,05. Oleh Karena Itu, F hitung > F tabel yaitu $25,775 > 3,195$, angka 25,775 lebih besar dari 3,195 menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel, yang berarti H₀ ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan .

4.2. Diskusi

4.2.1. Pengaruh Kompensasi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Kompensasi kerja merupakan komponen penting dalam manajemen kepegawaian yang meliputi ketidakseimbangan ekonomi berupa upah, gaji dan pembayaran ekonomi non upah seperti tunjangan dan tunjangan tidak langsung. Ini merupakan faktor penting yang secara signifikan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa perlindungan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Agathanisa & Prasetyo, 2018) .

Kompensasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian telah menunjukkan bahwa paket perlindungan yang adil dan kompetitif secara positif memengaruhi produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa cukup dirugikan atas upaya mereka, mereka cenderung tertarik dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang mengarah pada peningkatan produktivitas (Rini et al., 2016) . Kompensasi tidak langsung, seperti tunjangan, sangat penting karena mempengaruhi kesejahteraan individu dalam organisasi. Ini membantu organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang sangat kompetitif, yang dipandang sebagai sumber daya strategis dalam memperoleh keunggulan kompetitif. Kompensasi tidak langsung dapat meningkatkan semangat kerja pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pengaruh Konflik Kerja (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang secara signifikan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan karyawan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur organisasi. Karyawan yang disiplin menunjukkan pengendalian diri, mengikuti pedoman, dan mempertahankan fokus pada tugas mereka, yang mengarah pada peningkatan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan produktivitas karyawan (Tatasari, 2018) .

Manajemen disiplin kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang mengarah pada peningkatan kinerja organisasi. Organisasi dapat mempromosikan disiplin kerja melalui ekspektasi yang jelas, komunikasi yang efektif, dan penegakan kebijakan yang konsisten. Sebuah penelitian yang dilakukan di Indonesia menemukan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja (Andini, 2022) . Disiplin kerja sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Afandi, (2018) disiplin kerja adalah peraturan atau tata tertib yang dibuat oleh pengurus suatu organisasi, disahkan oleh pemilik modal atau dewan komisaris, disetujui oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh dinas tenaga kerja agar orang-orang yang bergabung dengan organisasi tersebut tunduk pada tata tertib yang ada dengan senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses rangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan tata tertib.

4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Lingkungan kerja tempat karyawan beroperasi memiliki dampak besar pada kesejahteraan, kepuasan kerja, dan produktivitas mereka secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang positif menumbuhkan rasa memiliki, meningkatkan kolaborasi, dan mendorong keterlibatan karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang negatif atau toxic dapat menyebabkan stres, demotivasi, dan penurunan produktivitas (Marjaya & Pasaribu, 2019) .

Beberapa penelitian telah meneliti dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Sebuah studi yang dilakukan pada perusahaan retail menemukan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan kontribusi sebesar 63,4%. Studi lain yang dilakukan pada perusahaan minuman menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja (Runtunuwu et al., 2015) .

Lingkungan fisik merupakan aspek penting dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman dapat membantu karyawan untuk fokus pada pekerjaan mereka dan meminimalkan gangguan, yang mengarah pada peningkatan produktivitas. Sebuah studi yang dilakukan di Nigeria menemukan bahwa terdapat korelasi yang signifikan secara statistik antara lingkungan fisik/ergonomi tempat kerja dan produktivitas usaha skala kecil (Ramadani et al., 2015) .

5. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan di atas dan analisis statistik, penulis menyimpulkan bahwa:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan di Suzuya Mall Rantauprapat.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di Suzuya Mall Rantauprapat.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan di Suzuya Mall Rantauprapat.
- d. Dari hasil tabel F dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan Suzuya Mall Rantauprapat.

Referensi

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja*. 04, 59–68.
- Andini, F. M. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAKSANA JAYA SWALAYAN KOTA KEDIRI. *Akuntansi*, 1(3), 273–282.
- Armiahy, R., & Ariffin, Z. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner, (Studi pada Cabang Bank Kalsel di Wilayah Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(2), 213–236.
- Hustia, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Naa, G., Okine, B., Yaw, G., Addeh, A., Emmanuel Olusola, B., Asare, I., & Addeh, G. Y. A. (2021). *Employee Motivation and its Effects on Employee Productivity/ Performance a*. <https://doi.org/10.7176/JESD/12-16-11>
- Pang, K., & Lu, C. S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Polii, R. E. (2016). *THE QUALITATIVE STUDY OF LEADERSHIP AND EMPLOYEE PRODUCTIVITY (CASE STUDY: BRI UNIT TATAARAN)*. 16(01), 131–137.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 666–670. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Purnama, C. (2016). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima. *Agora*, 4(2), 33–39.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.

- <https://doi.org/10.52643/jam.v1i1i2.1880>
- Rahmisyari, R., Mu'jizat, P., & Jusup, S. M. (2022). The Effect of Work Life Balance and Conflict on Work Satisfaction Toward Female Employees. *Devotion: Journal of Community Service*, 3(6), 555–567. <https://doi.org/10.36418/dev.v3i6.148>
- Ramadani, D., Lestari, P., & Susilo, M. E. (2015). Audit Komunikasi Organisasi Wahana Lingkungan Hidup Indonesia (Walhi) Yogyakarta. *Jurnal ASPIKOM*, 2(4), 282. <https://doi.org/10.24329/aspikom.v2i4.78>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Rini, A. A. S., Adelia, C., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Dharma Kerti Tabanan. *None*, 5(6), 246852.
- Runtuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Sartono, M., Yulianeu, Y., & Hasiholan, L. B. (2018). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Journal of Management*, 4(4).
- sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif . In 2017 .
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPU KABUPATEN BANYUASIN. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1 SE-Articles). <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.76>
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Tatasari, T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Bonus Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt.Lamongan Integrated Shorebase (Lis). *Jurnal Akuntansi*, 3(1), 689. <https://doi.org/10.30736/jpensi.v3i1.134>
- Tian, H., Fonjong, B. B., Kongkuah, M., & Barfi, R. (2021). Impacts of Job Stress and Overall Compensation Benefits on Employees' Job Satisfaction with Moderation Effect of Leadership: An Empirical Study in the Telecommunication Industry of Cameroon. *Open Journal of Business and Management*, 09(01), 44–73. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.91003>
- Tiganis, A., Grigoroudis, E., & Chrysochou, P. (2023). Customer satisfaction in short food supply chains: A multiple criteria decision analysis approach. *Food Quality and Preference*, 104, 104750. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.foodqual.2022.104750>
- Warr, P. (1987). Work, unemployment, and mental health. In *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.