



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI LANGSUNG, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN SWASTA GENERASI MILENIAL DI KOTA SURABAYA

Nathan Pradana Pinasthika

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Indonesia

Email: nathanpradana95@gmail.com

INFO ARTIKEL

Kata Kunci: Pengaruh lingkungan kerja; kompensasi langsung; fasilitas kerja

ABSTRAK

Generasi milenial mulai mendominasi angkatan kerja pada dunia kerja saat ini. Generasi Y atau dapat disebut juga sebagai generasi milenial merupakan generasi yang lahir antara tahun 1980 dan 1995. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut mengunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: 1. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan generasi milenial di Surabaya. 2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi langsung terhadap produktivitas kerja karyawan generasi milenial di Surabaya. 3. Menguji dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan generasi milenial di Surabaya. 4. Menguji dan menganalisis pengaruh simultan lingkungan kerja, kompensasi langsung, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan generasi milenial di Surabaya. Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan swasta generasi milenial di Surabaya. Ruang kerja yang nyaman dan memadai, seperti pencahayaan yang baik dan perabotan ergonomis, dapat meningkatkan konsentrasi dan fokus karyawan.

Keywords: *Influence of work environment; direct compensation; work facilities*

ABSTRACT

The millennial generation is starting to dominate the workforce in today's workforce. Generation Y or also known as the millennial generation is a generation born between 1980 and 1995. This study uses a quantitative approach, because this study is presented with numbers. This is in accordance with the opinion that quantitative research is a research approach that is often required to reveal numbers, starting from data collection, interpretation of the data, and

the appearance of the results. Based on the description above, the problems in this study are formulated as follows: 1. Testing and analyzing the influence of the work environment on the work productivity of millennial generation employees in Surabaya. 2. Testing and analyzing the influence of direct compensation on the work productivity of millennial generation employees in Surabaya. 3. Testing and analyzing the influence of work facilities on the work productivity of millennial generation employees in Surabaya. 4. Testing and analyzing the simultaneous influence of the work environment, direct compensation, and work facilities on the work productivity of millennial generation employees in Surabaya. The conclusion obtained based on the results of the study The work environment has a positive and significant effect on the work productivity of millennial generation private employees in Surabaya. A comfortable and adequate workspace, such as good lighting and ergonomic furniture, can improve employee concentration and focus.

PENDAHULUAN

Generasi milenial mulai mendominasi angkatan kerja pada dunia kerja saat ini. Generasi Y atau dapat disebut juga sebagai generasi milenial merupakan generasi yang lahir antara tahun 1980 dan 1995 (Buzza, 2017). Di sisi lain, (Côté et al., 2010) menyatakan bahwa generasi milenial lahir antara tahun 1980 dan akhir tahun 1990-an. Pada tahun 2017, generasi milenial mendominasi angkatan kerja, dengan 35%, dibandingkan dengan generasi Xers, Baby Boomers, dan Gen Z, masing-masing. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2016, jumlah usia produktif di Indonesia (15-60 tahun) mencapai 166,06 juta orang, dimana lebih dari 50% penduduk Indonesia berada di usia produktif. Dari jumlah penduduk usia produktif tersebut, kelompok usia yang mendominasi adalah usia 15-34 tahun dengan jumlah sekitar 84,75 juta dari total penduduk Indonesia sejumlah 258 juta. Artinya, sekitar 32% penduduk Indonesia yang berada di usia produktif merupakan generasi milenial.

Data SAKERNAS (Survey Angkatan Kerja Nasional) menunjukkan bahwa pada tahun 2019 bahwa Generasi Milenial mulai mendominasi dunia kerja. Sebanyak 48 juta generasi Milenial sudah memasuki dunia kerja dengan 53% diantaranya berstatus karyawan tetap (Syarifudin & Andini, 2020). Data ini pun juga didukung dengan pernyataan menurut (Mulyati et al., 2020), generasi Milenial diprediksi mendominasi dunia kerja sebanyak 50% pada tahun 2020 dan meningkat sampai dengan 75% di tahun 2025, sehingga penting untuk memberikan perhatian pada karyawan Milenial.

Pertemanan, perasaan berkontribusi dalam pekerjaan, dan perasaan aman adalah prioritas generasi milenial, sehingga generasi ini juga disebut generasi dengan banyak tuntutan (Gravett, 2007). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ng, Schweitzer, dan Lyons (2010), generasi milenial mengharapkan pekerjaan dan gaji pertama yang realistis. Generasi Milenial juga mencari pertumbuhan dan kemajuan yang cepat dalam hal kemampuan dan berharap untuk menjalani kehidupan diluar pekerjaan yang bermakna dan memuaskan. Prioritas generasi milenial sering kali mencakup keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, fleksibilitas, serta kepuasan kerja. Generasi milenial cenderung lebih mengutamakan keseimbangan kerja-

hidup, kesempatan pengembangan karir, serta fleksibilitas dalam pekerjaan. Oleh karena itu, aspek lingkungan kerja, kompensasi, dan fasilitas menjadi sangat penting dalam mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja.

Generasi milenial, yang lahir antara awal 1980-an hingga pertengahan 1990-an, memiliki nilai dan preferensi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Karyawan pada generasi ini seringkali lebih memprioritaskan lingkungan kerja yang fleksibel, berfokus pada keseimbangan kerja-hidup, dan menginginkan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan inovasi (Dayanti, 2024). Kebutuhan ini membuat lebih responsif terhadap perubahan dalam lingkungan kerja dibandingkan generasi sebelumnya. 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. 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. Lingkungan kerja yang tidak memadai, seperti fasilitas yang buruk, budaya yang toksik, atau kebijakan yang kaku, dapat menyebabkan penurunan produktivitas (Krisnawida et al., 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuningsih (2018), Muhammad Johan Arif (2021), dan Reonaldi Syahputra (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Suatu instansi pasti akan menghadapi perubahan lingkungan, Oleh karena itu untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya (Krisnawida et al., 2023). Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Mega Dahlia (2019) dan Ryani Dhyan Parashakti (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Rendahnya produktivitas sering kali dikaitkan dengan pemberian kompensasi. Diasumsikan makin tinggi tingkat kompensasi, maka makin tinggi pula tingkat produktivitas yang mungkin dapat dicapainya. Karena ini salah satu kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawannya salah satu elemen penting tahap awal program pencapaian produktivitas yang tinggi. Kompensasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari maupun bersama keluarganya. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi banyak hal, salah satunya yaitu kepuasan kerja (Kusumah, 2020). Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh produktivitas kerja yang baik, kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Kompensasi bukan hanya penting bagi karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia. Pemberian dorongan kerja melalui pemberian kompensasi bila terkait dengan kinerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen. Banyak organisasi memotivasi prestasi kerja yang efektif dengan mencoba memberi imbalan secara langsung terhadap perilaku dan kinerja. Oleh karena itu kompensasi yang diberikan harus mencerminkan keadilan namun tetap layak, adil dan memadai (Sundjoto, 2024).

Perkembangan teknologi yang semakin maju menuntut manusia untuk bertindak semakin cepat dengan memperhatikan efisiensi disegala bidang. Menghadapi perkembangan ini tentu saja diperlukan fasilitas atau peralatan dalam kesiapan sarannya. Kalangan dunia usaha baik instansi pemerintah maupun instansi swasta dalam menjalankan usaha sangat mengandalkan

fasilitas atau peralatan kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal (Herdijanto, 2023). Perlukan kesiapan dalam mengoperasikan fasilitas atau peralatan kerja tersebut. Pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga dapat membentuk tenaga kerja yang produktif, terampil dan profesional yang bekerja secara efektif dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Zanuar Ihzan Dwie Akbar (2024) dan Muhammad Dedi Setiawan (2022) menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin baik produktivitas karyawan. Namun hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Efry Kurnia (2019) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak signifikan mempengaruhi produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: 1. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan generasi milenial di Surabaya. 2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi langsung terhadap produktivitas kerja karyawan generasi milenial di Surabaya. 3. Menguji dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan generasi milenial di Surabaya. 4. Menguji dan menganalisis pengaruh simultan lingkungan kerja, kompensasi langsung, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan generasi milenial di Surabaya.

Sumber Daya Manusia memiliki status khusus dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan unsur sentral atau utama dalam suatu organisasi. Apapun visi, misi atau tujuan organisasi, dalam pelaksanaannya harus dikelola dan dipimpin oleh orang. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling strategis dalam mengelola suatu organisasi atau lembaga.

(Nawawi & La'alang, 2020) (dalam Rahman, 2020) berpendapat bahwa setidaknya sumber daya manusia memiliki tiga arti. Pengertian yang pertama adalah bahwa sumber daya manusia merupakan potensi atau aset yang berperan sebagai aset dalam mengelola suatu bisnis atau organisasi. Arti lainnya adalah sumber daya manusia dipandang sebagai potensi manusia yang berperan sebagai pemimpin atau penggerak dalam kemajuan organisasi menuju pencapaian tujuan dan mewujudkan keberadaannya. Terakhir, pengertian ketiga adalah sumber daya manusia dipandang sebagai orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau lingkungan, sering disebut karyawan, pekerja, atau karyawan. Pernyataan tersebut diperkuat dengan Ensiklopedia Indonesia (Rahman, 2020) yang menyebutkan bahwa sumber daya manusia atau SDM merupakan unsur penting yang tidak dapat dipisahkan dari keberadaan suatu organisasi, baik itu perusahaan maupun lembaga. Hal ini terjadi karena SDM merupakan barometer atau tolak ukur untuk menentukan perkembangan suatu institusi atau bisnis dan mewakili aset dan kekayaan utama organisasi mana pun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2010) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Penelitian ini merupakan katagori *crosssectional*, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang diteliti.

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Subjek yang diteliti dalam penelitian

ini adalah karyawan milenial di wilayah Surabaya. Generasi Y atau milenial adalah penduduk yang lahir pada tahun 1981 hingga 1997 (Budiati et al., 2018).

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sehingga sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya. Kriteria sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

1. Kriteria Inklusi
 - a. Lahir antara tahun 1981 hingga 1997
 - b. Merupakan karyawan perusahaan swasta di Surabaya
 - c. Memiliki masa kerja minimal 1 tahun

2. Kriteria Eksklusi

Kriteria eksklusi pada penelitian yaitu tidak bersedia menjadi subjek penelitian

Pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam penarikan jumlah sampel yang digunakan. Jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling karena populasi tidak diketahui jumlah anggotanya, dan dengan purposive sampling sebagai teknik penentuan sampelnya. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Purposive sampling digunakan karena seringkali terdapat banyak batasan yang menghalangi peneliti mengambil sampel secara random (acak), maka dengan menggunakan purposive sampling diharapkan kriteria sampel yang diperoleh benar-benar sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.

Karena populasi anggota tidak diketahui secara pasti jumlahnya, ukuran sampel diperhitungkan dengan rumus Cochran (Sugiyono, 2019) :

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.10)^2}$$
$$n = 96.04 \approx 96$$

Keterangan:

n: Sampel

z: Harga dalam kurve normal untuk simpangan 5%, dengan nilai 1.96

p: Peluang benar 50%=0.5

q: Peluang salah 50%=0.5

e: *margin error* 10%

Berdasarkan hasil perhitungan sampel, didapatkan jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 96 orang responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Uji Intrument Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner penelitian yang mengukur lingkungan kerja, kompensasi langsung, fasilitas kerja, dan produktivitas kerja. Uji instrumen dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas setiap pertanyaan pada kuesioner penelitian. Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan pada

kuesioner telah valid atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji *korelasi pearson* pada 30 responden. Pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid apabila nilai korelasi koefisien (r) lebih dari r tabel (0,361). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsisten atau tidak kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai *crombach's alpha* pada variabel tersebut lebih besar dari >0,60.

Tabel 1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	r	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.876	0.934
	X1.2	0.877	
	X1.3	0.815	
	X1.4	0.834	
	X1.5	0.828	
	X1.6	0.878	
	X1.7	0.852	
Kompensasi Langsung (X2)	X2.1	0.890	0.900
	X2.2	0.882	
	X2.3	0.853	
	X2.4	0.891	
	X2.5	0.721	
Fasilitas Kerja (X3)	X3.1	0.773	0.859
	X3.2	0.894	
	X3.3	0.712	
	X3.4	0.821	
	X3.5	0.809	
Produktivitas Kerja (Y)	y1	0.643	0.941
	y2	0.894	
	y3	0.766	
	y4	0.786	
	y5	0.852	
	y6	0.873	
	y7	0.733	
	y8	0.874	
	y9	0.826	
	y10	0.885	

Sumber: Hasil olah data (2024)

Hasil uji validitas pada seluruh pertanyaan pada variabel lingkungan kerja, kompensasi langsung, fasilitas kerja, dan produktivitas kerja menunjukkan keseluruhan pertanyaan pada kuesioner memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,361 dan nilai *cronbach's alpha* diatas 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan pertanyaan pada kuesioner penelitian yang digunakan telah valid dan reliabel.

Karakteristik Subjek Penelitian

Karakteristik subjek penelitian dapat diketahui berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Karakteristik tersebut dapat dianalisis secara deskriptif untuk mengetahui jumlah dan persentase pada setiap kategori.

Tabel 2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	46	47.5%
Perempuan	50	52.5%
Usia		
21 – 30 Tahun	46	47.5%
31 – 40 Tahun	50	52.5%
Pendidikan Terakhir		
Diploma I – III	6	2.5%
Diploma IV	6	2.5%
Sarjana	61	71.3%
Magister	23	23.8%
Masa Kerja		
1 – 5 Tahun	16	15.0%
6 – 10 Tahun	29	31.3%
11 – 15 Tahun	30	32.5%
16 – 20 Tahun	12	10.0%

Sumber: Hasil olah data (2024)

Berdasarkan analisis deskriptif pada karakteristik responden, dapat diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 46 orang (47.5%) dan responden perempuan sebanyak 50 orang (52.5%). Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden adalah perempuan. Berdasarkan kategori usia, diketahui bahwa jumlah responden pada rentang usia 21 hingga 30 tahun sebanyak 46 orang (47.5%), dan usia 31 hingga 40 tahun sebanyak 50 orang (52.5%). Hal ini menunjukkan bahwa hampir setengah responden memiliki usia pada rentang 31 hingga 40 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir sarjana, yaitu sebanyak 61 orang (71.3%). Masa kerja responden dibagi menjadi beberapa kelompok, responden dengan masa kerja 1 hingga 5 tahun sebanyak 16 orang (15.0%), masa kerja 6 hingga 10 tahun sebanyak 29 orang (31.3%), masa kerja 11 hingga 15 tahun sebanyak 30 orang (32.5%), dan masa kerja 16 hingga 20 tahun sebanyak 12 orang (10.0%).

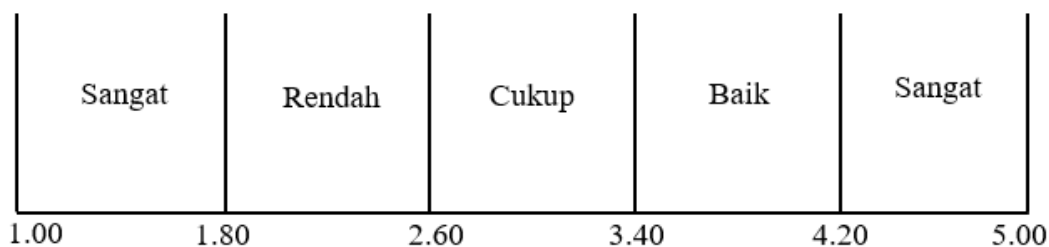
Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan empat variabel penelitian yang dapat dianalisis secara deskriptif. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan. Seluruh variabel dideskripsikan dengan

menggunakan nilai rata-rata. Penilaian distribusi data setiap variabel menggunakan rentang kriteria yang dihitung dengan persamaan:

$$\text{Nilai interval} = \frac{(\text{Nilai batas tertinggi} - \text{nilai batas terendah})}{\text{jumlah kategori}} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0.8$$

Berdasarkan hasil interval range maka dapat disusun kriteria rata-rata sebagai berikut.



a. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Pada penelitian ini variabel kompetensi diukur melalui 7 pertanyaan pada kuesioner. Distribusi jawaban responden dan rata-rata jawaban pada setiap item pertanyaan disajikan pada tabel 3 Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja, dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian lingkungan kerja perusahaan swasta di Surabaya sebesar 4.40 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini juga ditunjukkan oleh seluruh pertanyaan memiliki rata-rata yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja perusahaan swasta di wilayah Surabaya sudah sangat baik.

b. Deskripsi Variabel Kompensasi Langsung

Pada penelitian ini variabel kompensasi langsung diukur melalui 5 pertanyaan pada kuesioner. Distribusi jawaban responden dan rata-rata jawaban pada setiap item pertanyaan disajikan pada tabel 5.4. Berdasarkan Tabel 5.4 didapatkan bahwa rata-rata kompensasi langsung sebesar 4.39. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada penelitian ini memiliki kompensasi yang sangat baik. Rata-rata tertinggi terdapat pada item pertanyaan kedua, yaitu Gaji atau upah yang diterima karyawan sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan

Tabel 3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Distribusi Jawaban					Mean	Kategori
		STS	TS	R	S	SS		
1	Kondisi penerangan (lampu/cahaya) diruangan tempat kerja saya sudah baik	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	52 (54.2%)	44 (45.8%)	4.46	Sangat Baik

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Langsung, dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Swasta Generasi Milenial di Kota Surabaya

2	Pertukaran udara atau ventilasi tempat saya bekerja memenuhi sehingga tidak mengganggu kelancaran kerja	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (5.2%)	55 (57.3%)	36 (37.5%)	4.32	Sangat Baik
3	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja karena jauh dari kebisingan	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (3.1%)	50 (52.1%)	43 (44.8%)	4.42	Sangat Baik
4	Saya merasa nyaman dengan tata warna yang ada diruangan kerja saya	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (2.1%)	60 (62.5%)	34 (35.4%)	4.33	Sangat Baik
5	Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga anda dapat bekerja dengan baik	0 (0.0%)	0 (0.0%)	11 (11.5%)	35 (36.5%)	50 (52.1%)	4.41	Sangat Baik
6	Perusahaan memberikan jaminan keamanan dan keselamatan kerja (asuransi) bagi karyawan	0 (0.0%)	0 (0.0%)	11 (11.5%)	35 (36.5%)	50 (52.1%)	4.47	Sangat Baik
7	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	51 (53.1%)	45 (46.9%)	4.41	Sangat Baik
Lingkungan Kerja							4.40	Sangat Baik

Tabel 4 Deskripsi Variabel Kompensasi Langsung

Dimensi	No	Pertanyaan	Distribusi Jawaban					Mean	Kategori
			STS	TS	R	S	SS		

Gaji / Upah	1	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (6.3%)	47 (49.0%)	43 (44.8%)	4.38	Sangat Baik
	2	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki.	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (5.2%)	41 (42.7%)	50 (52.1%)	4.47	Sangat Baik
Bonus	3	Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus tahunan.	0 (0.0%)	1 (1.0%)	5 (5.2%)	39 (40.6%)	51 (53.1%)	4.46	Sangat Baik
Insentif	4	Pemberian insentif kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (7.3%)	52 (54.2%)	37 (38.5%)	4.31	Sangat Baik
Asuransi	5	Asuransi saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (5.2%)	55 (57.3%)	36 (37.5%)	4.32	Sangat Baik
Kompensasi Langsung								4.39	Sangat Baik

a. Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja

Pada penelitian ini variabel fasilitas kerja diukur melalui 5 pertanyaan pada kuesioner. Distribusi jawaban responden dan rata-rata jawaban pada setiap item pertanyaan disajikan pada tabel 5.5. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel fasilitas kerja, dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian fasilitas kerja perusahaan swasta di Surabaya sebesar 4.35 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini juga ditunjukkan oleh 4 pertanyaan memiliki rata-rata yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang diperoleh karyawan perusahaan swasta di wilayah Surabaya sudah sangat baik.

b. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Langsung, dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Swasta Generasi Milenial di Kota Surabaya

Pada penelitian ini variabel kompensasi langsung diukur melalui 5 pertanyaan pada kuesioner. Distribusi jawaban responden dan rata-rata jawaban pada setiap item pertanyaan disajikan pada tabel 5.4. Berdasarkan Tabel 5.4 didapatkan bahwa rata-rata kompensasi langsung sebesar 4.39. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada penelitian ini memiliki kompensasi yang sangat baik. Rata-rata tertinggi terdapat pada item pertanyaan kedua, yaitu Gaji atau upah yang diterima karyawan sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan.

Tabel 5 Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja

Dimensi	No	Pertanyaan	Distribusi Jawaban					Mean	Kategori
			STS	TS	R	S	SS		
Fasilitas Alat Kerja	1	Fasilitas alat kerja yang disediakan sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0 (0.0%)	3 (3.1%)	7 (7.3%)	34 (35.4%)	52 (54.2%)	4.41	Sangat Baik
	2	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan saat ini memperlengkap proses kerja.	0 (0.0%)	3 (3.1%)	8 (8.3%)	33 (34.4%)	52 (54.2%)	4.39	Sangat Baik
Fasilitas perlengkapan kerja	3	Fasilitas perlengkapan kerja kantor (Ac, Wifi dll) membantu pekerjaan karyawan.	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (7.3%)	38 (39.6%)	51 (53.1%)	4.46	Sangat Baik

Fasilitas Sosial	4	Kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik.	0 (0.0%)	0 (0.0%)	10 (10.4%)	42 (43.8%)	44 (45.8%)	4.35	Sangat Baik
	5	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.	3 (3.1%)	0 (0.0%)	15 (15.6%)	39 (40.6%)	39 (40.6%)	4.16	Baik
Fasilitas Kerja								4.35	Sangat Baik

Tabel 6 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja

Dimensi	No	Pertanyaan	Distribusi Jawaban					Mean	Kategori
			STS	TS	N	S	SS		
Kemampuan	1	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi saya di perusahaan	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (7.3%)	27 (28.1%)	62 (64.6%)	4.57	Sangat Baik
	2	Saya merasa dapat menyelesaikan kan	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (2.1%)	44 (45.8%)	50 (52.1%)	4.50	Sangat Baik

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Langsung, dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Swasta Generasi Milenial di Kota Surabaya

		pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standart yang ditetapkan.							
Pengembangan Diri	3	Saya dapat mengembangkan diri di perusahaan	0 (0.0 %)	0 (0.0 %)	0 (0.0 %)	43 (44.8 %)	53 (55.2 %)	4.55	Sangat Baik
	4	Saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri	0 (0.0 %)	0 (0.0 %)	0 (0.0 %)	30 (31.3 %)	66 (68.8 %)	4.68	Sangat Baik
	5	Saya selalu ingin melakukan peningkatan-peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan yang saya lakukan hari ini dibandingk	0 (0.0 %)	0 (0.0 %)	0 (0.0 %)	29 (30.2 %)	67 (69.8 %)	4.69	Sangat Baik

		an hari kemarin						
Mutu	6	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu	0 (0.0 %)	0 (0.0 %)	0 (0.0 %)	33 (34.4 %)	63 (65.6 %)	4.65 Sangat Baik
	7	Perusahaan memotivasi saya untuk bekerja sebaik-baiknya	0 (0.0 %)	0 (0.0 %)	7 (7.3 %)	47 (49.0 %)	42 (43.85 %)	4.36 Sangat Baik
Efisiensi	8	Saya didorong untuk bertindak produktif dan efisiensi	0 (0.0 %)	0 (0.0 %)	2 (2.1 %)	47 (49.0 %)	47 (49.0 %)	4.47 Sangat Baik
	9	Saya menggunakan waktu selama bekerja secara efektif dan efisien.	0 (0.0 %)	0 (0.0 %)	0 (0.0 %)	52 (54.2 %)	44 (45.8 %)	4.45 Sangat Baik

10	Saya selalu fokus terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	0 (0.0 %)	0 (0.0 %)	1 (1.0 %)	50 (52.1 %)	45 (46.9 %)	4.46	Sangat Baik	
							Produktivitas Kerja	4.54	Sangat Baik

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian dimana persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketetapan dan konsisten. Adapun pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian Regresi Linear Berganda, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016), Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah di dalam suatu model regresi, antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai distribusi normal atau juga mendekati normal, sehingga nantinya akan layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data dapat menggunakan Kolmogorov-Smirnov yang ada pada program SPSS, dengan ketentuan:

- Apabila nilai signifikansi $> 5\%$ (0.05), maka data memiliki distribusi normal
- Apabila nilai signifikansi $< 5\%$ (0.05), maka data tidak memiliki distribusi normal.

Tabel 7 Uji Normalitas

N		96
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29367983
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.060
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066

Pada tabel 7, dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0.066, $> \alpha = 0.05$, berarti sesuai dengan pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov data memiliki distribusi normal dan telah memenuhi syarat normalitas dalam model regresi.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016) Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas atau variabel terikat. Hasil dari uji multikolinearitas ini menghasilkan tingginya nilai variabel pada sampel, yang berarti standar errornya besar, akibatnya saat nilai koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Model regresi yang baik adalah dengan tidak terjadinya korelasi atau bebas dari gejala

multikolinier. Variance inflation factor (VIF) dan tolerance, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi, dengan ketentuan:

- Apabila nilai VIF > 10 atau tolerance $< 0,10$, maka dapat dinyatakan terjadi gejala multikolinieritas.
- Apabila nilai VIF < 10 atau tolerance $> 0,10$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 8 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.399	2.504
Kompensasi Langsung (X ₂)	0.218	4.582
Fasilitas Kerja (X ₃)	0.358	2.796

Pada tabel 8, nilai tolerance yang dimiliki variabel lingkungan kerja sebesar 0,399, variabel kompensasi langsung sebesar 0,218, dan variabel fasilitas kerja sebesar 0,358. Sedangkan nilai VIF pada variabel lingkungan kerja sebesar 2,504, variabel kompensasi langsung sebesar 4,582, dan variabel fasilitas kerja sebesar 2,796 yang berarti nilai VIF pada setiap variabel dibawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala Multikolinieritas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu penelitian ke penelitian yang lainnya. Uji Glejser digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi $> \alpha=0,05$ dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.
- Apabila nilai signifikansi $< \alpha=0,05$, dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas

Tabel 9 Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Lingkungan Kerja (X ₁)	-0.027	0.038	-0.103	-0.693	0.490
Kompensasi Langsung (X ₂)	-0.065	0.045	-0.291	-1.441	0.153
Fasilitas Kerja (X ₃)	0.011	0.029	-0.060	-0.383	0.703

Pada tabel 9, Pengujian menunjukkan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0.490 > 0.05$, variabel kompensasi langsung sebesar $0,153 > 0,05$ dan variabel fasilitas kerja sebesar $0.703 > 0.05$. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan pengambilan keputusan dari uji glejser tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi

Pembahasan

Hasil analisis pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan swasta generasi

milenial di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin produktif karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuningsih (2018), Muhammad Johan Arif (2021), dan Reonaldi Syahputra (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain: pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan di sini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama di dalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan. Pada generasi milenial, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi terbuka dapat mendorong inovasi dan kreativitas. Generasi milenial menghargai kerja tim dan interaksi sosial di tempat kerja. Dengan menyediakan fasilitas yang mendukung kesejahteraan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja generasi milenial.

Hasil analisis pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan swasta generasi milenial di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi langsung yang diterima karyawan maka semakin produktif karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi Hartono (2017) dan Suhada (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompensasi yang kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Ketika mereka merasa dihargai secara finansial, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan. Perusahaan yang menawarkan kompensasi menarik dapat menarik talenta terbaik. Karyawan yang berkualitas tinggi biasanya lebih produktif. Dengan demikian, memberikan kompensasi yang sesuai tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.

Hasil analisis pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan swasta generasi milenial di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin produktif karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Santosa, n.d.) dan Zanuvar Ihzan Dwie Akbar (2024) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Untuk mencapai tujuan perusahaan, tentunya dibutuhkan fasilitas yang kompeten sebagai penunjang dalam operasional bisnis sehari-hari. Fasilitas digunakan dalam berbagai bentuk, dan jenis serta manfaat fasilitas tergantung pada kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Fasilitas diartikan sebagai infrastruktur yang berguna untuk membuat pekerjaan

lebih mudah. Menurut Pratiwi dan Permatasari (2022), untuk mencapai tujuan bisnis didukung oleh banyak faktor, salah satunya adalah fasilitas. Fasilitas memudahkan karyawan dalam bekerja. Karyawan menjadi faktor pendukung kelancaran pekerjaan di perusahaan, sehingga perusahaan harus memberikan kebutuhan yang layak agar pekerjaan selesai sesuai harapan (Anggrainy et al., 2018). Dengan menyediakan fasilitas yang menyenangkan memberikan karyawan bukan hanya sebuah ruang fisik untuk bekerja, tetapi juga merangsang kesejahteraan psikologis mereka, menciptakan rasa kepercayaan diri dan kenyamanan yang penting dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Dengan menyediakan sarana dan prasarana yang sesuai, perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk fokus pada pekerjaan inti mereka tanpa adanya hambatan atau distraksi yang tidak perlu

KESIMPULAN

Lingkungan kerja, kompensasi, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan swasta generasi milenial di Surabaya. Ketiga faktor ini saling terkait dan berkontribusi pada produktivitas kerja generasi milenial. Lingkungan kerja yang positif, kompensasi yang adil, dan fasilitas yang memadai dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Menciptakan kombinasi yang baik dari ketiga elemen ini adalah kunci untuk menarik dan mempertahankan talenta milenial serta mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Buzza, J. S. (2017). Are you living to work or working to live? What millennials want in the workplace. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 5(2), 15–20.
- Côté, S., Gyurak, A., & Levenson, R. W. (2010). The ability to regulate emotion is associated with greater well-being, income, and socioeconomic status. *Emotion*, 10(6), 923.
- Dayanti, P. R. (2024). Innovative Work Behavior on Millennial and Generation-Z: a Literature Review. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 251–257.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS 23, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*, 23.
- Gravett, L. (2007). *Bridging the generation gap*. Red Wheel/Weiser.
- Herdijanto, T. (2023). Analysis of The Influence of Absence Levels and Work Discipline on Employee Performance at STIE Mahardhika. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Krisnawida, M., SUNDJOTO, S., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bangkalan. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 7(3), 62–79.
- Kusumah, A. G. (2020). *Pengaruh Kualitas Layanan dan Kepuasan Pelanggan terhadap Loyalitas Pelanggan GO-JEK di Jakarta/Anto Gana Kusumah/24179063/Pembimbing: Tumpal JR Sitinjak*.
- Mulyati, R., Himan, F., Riyono, B., & Suhariadi, F. (2020). Regression model for work engagement of millennial generation workforce. *Proceedings of the 3rd International Conference on Psychology in Health, Educational, Social, and Organizational Settings*, 505–515.
- Nawawi, M. A., & La'alang, A. (2020). Urgensi Peningkatan Mutu Dengan Menggunakan Total Quality Manajemen (TQM) Dalam Pendidikan Islam di Era Millennial. *Andragogi*:

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Langsung, dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Swasta Generasi Milenial di Kota Surabaya

Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam, 2(2), 188–204.

Santosa, P. (n.d.). *SASTRAWAN KALTENG DALAM PETA SASTRA NASIONAL*.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Alfabet.

Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian kuantitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.

Sugiyono, D. (2019). Statistika untuk Penelitian (Cetakan ke-30). *Bandung: Cv Alfabeta*.

Sundjoto, S. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi pada Kompensasi Langsung dan Kinerja Karyawan di Industri Tekstil. *Indonesian Business Review*, 7(1), 1–17.

Syaifudin, N., & Andini, A. (2020). Milenial siap geser generasi X. *Diakses Dari [https://Lokadata. Id/Artikel/Milenial-Siap-Geser-Generasi-X](https://Lokadata.Id/Artikel/Milenial-Siap-Geser-Generasi-X)*.



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)