

# Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Gravity Digital Printing

*by Evi Vanda Amijanti*

---

**Submission date:** 14-Jun-2024 04:43PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2402347171

**File name:** JURMA\_VOL\_2\_NO\_2\_JUNI\_2024\_Hal\_389-403.docx (51.83K)

**Word count:** 3195

**Character count:** 21698

## Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Gravity Digital Printing

Evi Vanda Amijanti, Bangun Putra Prasetya  
Universitas Widya Mataram

Alamat : KT III/237, Jalan Dalem Mangkubumen, Kadipaten, Kecamatan Kraton, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55132  
Korespondensi Penulis : [evivanda5@gmail.com](mailto:evivanda5@gmail.com)

**Abstract.** This study aims to examine the effect of compensation and work environment on employee productivity at Gravity Digital Printing. In the face of increasingly fierce competition, it is important for companies to understand the factors that can increase employee productivity. This research uses a qualitative approach with an interview method with seven employees at Gravity Digital Printing. The results showed that fair and competitive compensation can improve employee motivation and performance. In addition, a conducive, comfortable, and supportive work environment also plays an important role in increasing employee productivity. Although some aspects of the work environment need improvement, such as facilities and room comfort, overall, a positive work environment is able to support employee performance. These findings confirm the importance of Gravity Digital Printing to continuously evaluate compensation policies and improve work environment conditions to ensure sustainable employee well-being and productivity. The results of this study are expected to serve as a foundation for companies in formulating effective strategies and policies to improve employee performance and achieve organizational goals.

**Keywords:** Effect of compensation, work environment, employee productivity

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Gravity Digital Printing. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara terhadap tujuh karyawan di Gravity Digital Printing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Meskipun beberapa aspek lingkungan kerja perlu diperbaiki, seperti fasilitas dan kenyamanan ruangan, secara keseluruhan, lingkungan kerja yang positif mampu mendukung kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya Gravity Digital Printing untuk terus mengevaluasi kebijakan kompensasi dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja guna memastikan kesejahteraan dan produktivitas karyawan yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

**Kata Kunci :** Pengaruh kompensasi, Lingkungan kerja, Produktivitas karyawan

### LATAR BELAKANG

Di era persaingan yang semakin meningkat, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, seperti kompensasi dan lingkungan kerja, sangat penting untuk kelangsungan dan pertumbuhan bisnis di pasar yang dinamis. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan efisien, sementara lingkungan kerja yang mendukung, seperti budaya perusahaan yang

Received Mei 12, 2024; Accepted Juni 14, 2024; Published Juni 30, 2024

\* Evi Vanda Amijanti, [evivanda5@gmail.com](mailto:evivanda5@gmail.com)

inklusif dan manajemen yang peduli, dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk berkembang dan bekerja secara optimal. Produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang produktif menghasilkan pekerjaan berkualitas lebih tinggi dalam waktu yang lebih singkat, sehingga meningkatkan efisiensi dan profitabilitas perusahaan.

Kompensasi yang bertanggung jawab dan adil dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan hasil karyawan. Menurut Agustini et al. (2019) Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Kompensasi yang efektif dapat meningkatkan keterampilan individu setiap karyawan sehingga perusahaan melihat keterampilan yang dimiliki karyawannya. Kompensasi yang efektif juga dapat membuat karyawan merasa dihargai atas kontribusinya terhadap perusahaan. Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan. Menurut Sutrisnawati (2023) kompensasi yang diberikan kepada karyawan hendaknya tepat dan adil karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan sehingga meningkatkan produktivitas kerja karena karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Selain kompensasi, lingkungan kerja yang mendukung juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung dapat membantu karyawan fokus pada pekerjaannya dan meningkatkan efisiensi. Menurut Nabawi (2019) lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja mempunyai dampak langsung terhadap karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya terhadap organisasi. Jika seorang karyawan menyukai lingkungan kerja di mana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah berada di tempat kerjanya dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan tugas.

Karyawan yang produktif secara signifikan meningkatkan profitabilitas perusahaan, yang memungkinkan perusahaan menawarkan imbalan yang lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Karyawan yang merasa dihargai, diperlakukan secara adil, dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya, yang pada akhirnya dapat menguntungkan perusahaan dengan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Gravity Digital Printing merupakan perusahaan digital printing yang mengkhususkan diri dalam mencetak berbagai macam produk seperti poster, brosur dan materi promosi lainnya. Sebagai perusahaan yang berbasis teknologi digital, Gravity dapat mengedepankan inovasi,

kualitas dan efisiensi dalam proses produksinya. Dalam konteks ini, pengaruh Kompensasi yang kompetitif dan adil dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan Gravity. Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan hasil karyawan dapat meningkatkan rasa dihargai dan motivasi bekerja lebih keras. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, termasuk budaya perusahaan yang inklusif, komunikasi terbuka, dan peluang karier, juga dapat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Menjelajahi hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan Gravity Digital Printing dapat memberikan informasi berharga tentang cara meningkatkan kesejahteraan produktivitas karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

1 Dengan memahami pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, Gravity Digital Printing dapat merumuskan strategi yang tepat untuk memastikan karyawannya dapat bekerja dengan produktivitas yang optimal. Hal ini akan memberikan dampak positif bagi pertumbuhan perusahaan dan membantu Gravity Digital Printing untuk tetap kompetitif di industri percetakan digital yang semakin dinamis.

Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan sangat penting untuk memahami dinamika yang kompleks dalam dunia kerja saat ini. 13 Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

## KAJIAN TEORI

### ➤ Kompensasi

7 Menurut Koeswara et al. (2021) Kompensasi merupakan imbalan atas jasa atau imbalan yang diberikan suatu organisasi kepada pegawainya karena pegawai tersebut telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya bagi kemajuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai apa yang diterima karyawan atas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Indikator gaji meliputi: gaji, insentif dan tunjangan.

Menurut Handoko et al. (2022) Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi kepada perusahaan, baik berupa uang maupun non-uang. Menurut Syafrizal (2021) Kompensasi terdiri dari berbagai indikator, antara lain gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Gaji adalah imbalan

finansial yang diberikan kepada karyawan secara rutin setiap bulan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Upah merupakan pembayaran yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan, dengan besaran yang dihitung berdasarkan waktu kerja. Insentif adalah penghargaan dalam bentuk finansial yang diberikan kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditetapkan. Tunjangan adalah kompensasi khusus yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja mereka. Adapun fasilitas merupakan kompensasi non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas prestasi kerja mereka.

➤ **Lingkungan Kerja**

Menurut Nabawi (2019) Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Pekerjaan didasarkan pada komunikasi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan prinsip organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dalam kondisi kerja yang seringkali kurang menguntungkan, dan lain-lain.

Menurut Saputra (2022) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Misalnya kebersihan, musik dll. Lingkungan kerja suatu organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kelancaran operasional produksi dalam lingkungan yang sesuai, sehingga dapat memberikan kepuasan kepada karyawan dalam melakukan aktivitasnya, namun juga dapat mempengaruhi efisiensi. Dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Widyaningrum (2019) kondisi lingkungan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain faktor yang berkaitan dengan individu pekerja, gaya kepemimpinan, dinamika tim, sistem yang diberlakukan, serta situasi dan kondisi yang melingkupi. Faktor individu meliputi pengetahuan, keterampilan, kapabilitas, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap pekerja. Faktor kepemimpinan mengacu pada kualitas seorang pemimpin dalam memberikan pengarahan serta dorongan atau motivasi kepada bawahannya. Adapun faktor tim mencakup kerja sama, semangat, dukungan, dan kekompakan antar anggota tim kerja. Faktor sistem berkaitan dengan fasilitas dan infrastruktur pendukung yang disediakan oleh organisasi. Sementara itu, faktor situasional mencakup perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan internal maupun eksternal organisasi.

➤ Produktivitas

Menurut Koeswara et al. (2021) Produktivitas adalah ukuran perbedaan antara input dan output suatu perusahaan dan peran tenaga kerja dalam satuan waktu.

Pentingnya keterlibatan dan motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang terlibat dan termotivasi akan bekerja lebih keras, lebih kreatif, dan lebih inovatif, sehingga menghasilkan output yang lebih tinggi.

Menurut Efendi et al. (2022) salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja adalah kompetensi. Kompetensi yang harus dimiliki karyawan meliputi pengetahuan dan keterampilan yang didukung oleh prestasi serta sikap kerja yang sesuai dengan standar ketenagakerjaan yang ditetapkan perusahaan. Variabel lain yang turut memengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan sarana yang digunakan manajemen perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan. Kompensasi dapat berupa pendapatan dalam bentuk uang, barang secara langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara terhadap tujuh karyawan Gravity Digital Printing untuk mengkaji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas mereka. Pengambilan data menggunakan data sekunder dan primer. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam, di mana karyawan diminta menilai kompensasi yang diterima, kondisi lingkungan kerja, serta pengaruh keduanya terhadap produktivitas kerja. Data sekunder dikumpulkan dari literatur yang relevan, termasuk jurnal ilmiah dan buku, untuk mendukung temuan penelitian.

Wawancara mendalam dengan 7 karyawan ini memberikan wawasan yang komprehensif tentang bagaimana kompensasi dan lingkungan kerja di Gravity Digital Printing mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Data yang diperoleh dari wawancara ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih kaya dan kontekstual mengenai dinamika kompensasi dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap produktivitas karyawan.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pokok Bahasan	Pertanyaan	Jawaban
Kompensasi	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Bagaimana Anda menilai kompensasi yang Anda terima dari perusahaan saat ini?</li><li>2. Apakah kompensasi yang Anda terima mempengaruhi produktivitas kerja Anda?</li></ol>	<p>Karyawan 1: Saya merasa Iya, kompensasi yang baik membuat saya merasa dihargai dan ini mendorong saya untuk bekerja lebih giat puas dengan kompensasi yang saya terima saat ini. Kompensasi yang sesuai membuat saya lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai target perusahaan.</p> <p>Karyawan 2: Menurut saya, gaji yang saya terima masih di bawah standar. Agak mempengaruhi. Jika kompensasi lebih baik, saya pasti akan lebih bersemangat dan mungkin bisa bekerja lebih produktif.</p> <p>Karyawan 3: Kompensasi yang saya dapatkan sudah cukup baik, termasuk tunjangan yang membantu meningkatkan kesejahteraan saya. Iya, kompensasi yang</p>

		<p>baik membuat saya merasa dihargai dan ini mendorong saya untuk bekerja lebih giat.</p> <p>Karyawan 4: Saya rasa kompensasi yang saya terima masih kurang, terutama jika dibandingkan dengan beban kerja yang ada. Kompensasi yang sesuai membuat saya rasa aman dan nyaman, sehingga saya bisa fokus dan produktif dalam bekerja.</p> <p>Karyawan 5: Saya cukup puas dengan kompensasi yang saya terima, tetapi saya berharap ada kenaikan gaji setiap tahun. Saya merasa lebih bersemangat untuk bekerja ketika mendapatkan bonus atau insentif tambahan.</p> <p>Karyawan 6: Menurut saya, kompensasi yang saya terima sudah adil dan sesuai dengan kinerja saya selama ini. Kompensasi yang adil membuat saya merasa dihargai dan termotivasi</p>
--	--	--



		<p>untuk terus meningkatkan kinerja.</p> <p>Karyawan 7: Saya merasa kompensasi saya cukup baik, namun saya berharap ada lebih banyak insentif untuk meningkatkan produktivitas. Dengan kompensasi yang baik, saya merasa lebih bertanggung jawab untuk bekerja dengan maksimal dan memberikan hasil terbaik.</p>
<p>Lingkungan Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana Anda menilai lingkungan kerja di perusahaan saat ini?</li> <li>2. Apakah lingkungan kerja yang Anda alami mempengaruhi produktivitas kerja Anda?</li> </ol>	<p>Karyawan 1: Lingkungan kerja di sini cukup kondusif dan mendukung untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang baik membuat saya lebih fokus dan semangat dalam bekerja.</p> <p>Karyawan 2: Saya merasa lingkungan kerja cukup baik, meskipun ada beberapa aspek yang bisa ditingkatkan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman bisa membuat saya kurang produktif karena sulit berkonsentrasi.</p>

		<p>Karyawan 3: Saya sangat puas dengan lingkungan kerja yang ada, terutama karena rekan kerja yang suportif. Lingkungan kerja yang suportif membuat saya merasa termotivasi untuk mencapai target.</p> <p>Karyawan 4: Lingkungan kerja cukup nyaman, tetapi saya merasa fasilitas bisa ditingkatkan. Lingkungan kerja yang nyaman membantu saya bekerja dengan lebih efisien dan tanpa stres.</p> <p>Karyawan 5: Saya merasa lingkungan kerja cukup positif, meskipun kadang ada sedikit tekanan. Tekanan kadang membuat saya merasa stres, tetapi secara umum, lingkungan kerja positif mendukung produktivitas saya.</p> <p>Karyawan 6: Lingkungan kerja cukup mendukung. Terkadang AC mati mengganggu produktivitas saya, tetapi secara</p>
--	--	--

		<p>keseluruhan, lingkungan kerja cukup mendukung.</p> <p>Karyawan 7: Saya merasa lingkungan kerja di sini sangat baik dan mendorong produktivitas. Lingkungan kerja yang baik membuat saya merasa lebih bertanggung jawab untuk bekerja dengan maksimal.</p>
<p>Produktivitas</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana Anda menilai produktivitas kerja Anda saat ini?</li> <li>2. Faktor apa saja yang menurut Anda paling mempengaruhi produktivitas kerja Anda?</li> </ol>	<p>Karyawan 1: Saya merasa produktivitas kerja saya cukup tinggi karena saya selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu. Lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan dari rekan kerja sangat mempengaruhi produktivitas saya.</p> <p>Karyawan 2: Saya merasa produktivitas saya masih bisa ditingkatkan karena sering merasa terganggu oleh hal-hal di luar pekerjaan. Gaji dan kompensasi yang diterima sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja.</p>

		<p>Karyawan 3: Produktivitas saya cukup stabil, tetapi saya selalu mencari cara untuk meningkatkannya. Mengatur waktu yang baik dan kemampuan mengatur prioritas sangat penting untuk produktivitas saya.</p> <p>Karyawan 4: Saya merasa produktivitas saya menurun akhir-akhir ini karena tekanan kerja yang meningkat. Beban kerja yang seimbang dan tidak terlalu berlebihan membantu menjaga produktivitas saya.</p> <p>Karyawan 5: Saya cukup puas dengan produktivitas saya, tetapi selalu ada ruang untuk perbaikan. Komunikasi yang efektif dengan tim dan hasil kerja saya diterima oleh pelanggan sangat mempengaruhi produktivitas kerja saya</p> <p>Karyawan 6: Produktivitas saya sangat baik, saya sering menyelesaikan pekerjaan</p>
--	--	---

		lebih cepat dari yang diharapkan. Saya lebih produktif ketika bekerja di lingkungan yang tenang, teratur, dan bebas dari gangguan yang tidak perlu.
--	--	---

## **PEMBAHASAN**

Hasil wawancara dengan tujuh karyawan di Gravity Digital Printing menunjukkan variasi dalam penilaian terhadap kompensasi yang diterima dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja mereka. Beberapa karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sudah cukup baik dan sesuai dengan tanggung jawab serta kinerja mereka, sehingga memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai target. Namun, ada juga karyawan yang merasa kompensasi masih di bawah standar industri, yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas mereka secara negatif. Selain itu, beberapa karyawan berharap ada kenaikan gaji tahunan dan insentif tambahan untuk meningkatkan semangat kerja mereka.

Lingkungan kerja di Gravity Digital Printing juga umumnya dinilai cukup mendukung oleh para karyawan. Sebagian besar karyawan merasa lingkungan kerja yang kondusif, suportif, dan nyaman membantu mereka meningkatkan fokus, efisiensi, dan motivasi kerja. Meskipun demikian, ada beberapa aspek yang dianggap perlu diperbaiki, seperti fasilitas kerja dan kenyamanan ruangan. Tekanan dan stres akibat beban kerja yang tinggi juga menjadi perhatian beberapa karyawan, meskipun secara keseluruhan lingkungan kerja tetap dianggap positif.

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompensasi dan lingkungan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dengan kompensasi yang adil dan bekerja di lingkungan yang baik cenderung lebih produktif. Manajemen waktu dan kemampuan mengatur prioritas juga disebut sebagai kunci dalam menjaga stabilitas produktivitas. Selain itu, komunikasi yang efektif dengan tim dan dukungan dari rekan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang tenang dan teratur juga menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Secara keseluruhan, kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif terbukti sangat mempengaruhi produktivitas karyawan di Gravity Digital Printing.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di Gravity Digital Printing. Wawancara dengan tujuh karyawan mengungkapkan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi mereka dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Karyawan yang merasa dihargai dengan kompensasi yang memadai cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan mencapai target. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap masih di bawah standar industri dapat menurunkan motivasi dan produktivitas. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman diakui sebagai faktor penting yang membantu meningkatkan fokus dan efisiensi kerja. Meskipun ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki, seperti fasilitas kerja dan pengaturan ruangan, secara umum lingkungan kerja yang positif dapat mendukung produktivitas karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya Gravity Digital Printing dalam memberikan kompensasi yang memadai dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guna meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mengevaluasi kebijakan kompensasi dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja secara berkala guna memastikan kesejahteraan dan produktivitas karyawan yang berkelanjutan.

## Saran

- Gravity Digital Printing sebaiknya melakukan evaluasi terhadap kebijakan kompensasi yang ada untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kontribusi dan nilai yang mereka berikan kepada perusahaan. Dengan menawarkan kompensasi yang adil dan kompetitif, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka.
- Gravity Digital Printing perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja untuk menciptakan suasana yang kondusif bagi produktivitas karyawan. Ini bisa mencakup peningkatan fasilitas kerja, memastikan kenyamanan ruangan, serta mempromosikan komunikasi yang baik antara rekan kerja. Menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung juga sangat penting.
- Penting bagi Gravity Digital Printing untuk terus memantau dan mengevaluasi kebijakan kompensasi dan kondisi lingkungan kerja secara berkala. Dengan melakukan evaluasi yang berkelanjutan, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu

diperbaiki dan membuat penyesuaian yang diperlukan untuk memastikan kesejahteraan dan produktivitas karyawan tetap terjaga.

- Gravity Digital Printing dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan program insentif yang lebih baik untuk memotivasi karyawan. Insentif tambahan seperti bonus kinerja, penghargaan, dan pengembangan karier dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.
- Perusahaan harus memastikan bahwa beban kerja karyawan seimbang dan tidak berlebihan. Dengan mengelola beban kerja secara efektif, perusahaan dapat mengurangi stres dan tekanan yang dirasakan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif.

Dengan menerapkan saran-saran ini, Gravity Digital Printing dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan memberikan kompensasi yang sesuai, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan serta mendukung pertumbuhan perusahaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ata Internasional Industri. *Kinerja*, 4(01), 15-31.
- Efendi, I., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pada PT . Baru Baru Sepatu. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2)
- Firmansyah, I., & Rijanto, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Pada Lembaga XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 157-168.
- Handoko, N. T. P., Susbiyani, A., & Martini, N. N. P. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(1).
- Herispon, H., & Daulay, N. I. O. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PTPN V Sei Galuh Kampar, *Riau. Jurnal daya saing*, 7(3), 335-349.

- Koeswara, T. S. N., Farlina, Y., & Susilawati, D. (2021). 'Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera'. *Jurnal Akrab Juara*, 6(4).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Sutrisnawati, S., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya terhadap Produktivitas Kerja. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2587-2594.
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1258-1266.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.



# Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Gravity Digital Printing

## ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://ejournal.stie-trianandra.ac.id">ejournal.stie-trianandra.ac.id</a> Internet Source	5%
2	<a href="http://jurnal.itbsemarang.ac.id">jurnal.itbsemarang.ac.id</a> Internet Source	3%
3	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	2%
4	Submitted to UM Surabaya Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
6	<a href="http://j-innovative.org">j-innovative.org</a> Internet Source	1%
7	Meifanny Azri Shafira, Rahmad Simanjuntak, Parapat Gultom. "Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lintas Buana Unggul Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating",	1%

# Innovative: Journal Of Social Science Research, 2024

Publication

---

8	<a href="https://repository.mercubuana.ac.id">repository.mercubuana.ac.id</a> Internet Source	1 %
9	<a href="https://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a> Internet Source	1 %
10	<a href="https://repository.ulb.ac.id">repository.ulb.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="https://journal.jis-institute.org">journal.jis-institute.org</a> Internet Source	1 %
12	<a href="https://digilib.uinkhas.ac.id">digilib.uinkhas.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	Ade Ariyani, Achmad Fauzi. "PENGARUH HARGA, LOKASI DAN KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN", Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2023 Publication	1 %
14	Submitted to Universitas Klabat Student Paper	1 %
15	<a href="https://de.slideshare.net">de.slideshare.net</a> Internet Source	1 %

---

Exclude bibliography  On

# Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Gravity Digital Printing

---

## GRADEMARK REPORT

---

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---

PAGE 12

---

PAGE 13

---

PAGE 14

---

PAGE 15

---