MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

(Studi Pada Playground Kids Riatar Palembang)

Egoe Deris Wahyu Harisukma
Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma Palembang
Email: egoederiswhs@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi lingkungan kerja dan kompensasi serta kaitannya dengan produktivitas karyawan di Playground Kids Riatar Palembang. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner skala Likert 1-5. Teknik sampling jenuh diterapkan terhadap seluruh populasi karyawan yang berjumlah 7 orang. Analisis dilakukan secara deskriptif dengan menghitung nilai rata-rata skor per indikator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori baik (rata-rata skor 4,17), dengan indikator hubungan karyawan sebagai yang tertinggi (4,62) dan indikator keamanan sebagai yang terendah (3,29). Variabel kompensasi berada pada kategori sangat baik (rata-rata skor 4,32), dengan indikator fasilitas sebagai yang tertinggi (4,43) dan indikator insentif sebagai yang terendah (4,24). Sementara itu, produktivitas karyawan berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata skor tertinggi di antara ketiga variabel, yaitu 4,53. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kompensasi yang sangat baik berkontribusi positif terhadap tingginya tingkat produktivitas karyawan di sektor jasa hiburan dan edukasi anak.

Kata Kunci:
Lingkungan Kerja, Kompensasi, Produktivitas Karyawan, Playground, MSDM

ABSTRACT

This study aims to analyze the condition of the work environment and compensation, and their relationship with employee productivity at Playground Kids Riatar Palembang. A descriptive quantitative approach was employed, with data collected through a five-point Likert scale questionnaire. Saturated sampling was applied to the entire employee population of seven individuals. Descriptive analysis was conducted by calculating the mean score per indicator. The results show that the work environment is in a good category (mean score 4.17), with the employee relationship indicator scoring highest (4.62) and the safety indicator scoring lowest (3.29). The compensation variable is in a very good category (mean score 4.32), with the facility indicator scoring highest (4.43) and the incentive indicator scoring lowest (4.24). Employee productivity achieved the highest mean score among the three variables at 4.53, categorized as very good. These findings suggest that a good work environment and very good compensation system positively contribute to high levels of employee productivity in the childrens entertainment and education service sector.

Article history
Received: Juni 2026
Reviewed: Juni 2026
Published: Juni 2026

Plagiarism checker no 80
Prefix DOI : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Keywords:
Work Environment, Compensation, Employee Productivity, Playground, HRM

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, sumber daya manusia memegang peranan strategis sebagai penggerak utama keberhasilan organisasi. Setiap perusahaan, baik di sektor manufaktur, jasa, maupun hiburan, membutuhkan karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Produktivitas kerja karyawan menjadi tolok ukur penting untuk menilai sejauh mana karyawan mampu memberikan kontribusi optimal bagi keberhasilan organisasi (Suprapto et al., 2023).

Dua faktor utama yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja dan kompensasi. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, dan fasilitas, serta aspek non-fisik seperti hubungan antarrekan kerja dan suasana psikologis terbukti mampu meningkatkan semangat dan fokus kerja karyawan (Taskia et al., 2025). Di sisi lain, kompensasi yang adil dan transparan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, terbukti mendorong motivasi dan loyalitas karyawan (Fauzany & Hatimatunnisani, 2022).

Penelitian-penelitian terdahulu telah membuktikan pengaruh positif kedua variabel tersebut terhadap produktivitas karyawan di berbagai sektor, seperti perhotelan (Fauzany & Hatimatunnisani, 2022), perusahaan air minum (Amirudin, 2024), dan perusahaan kreatif (Siswandari et al., 2024). Namun demikian, penelitian di sektor industri hiburan dan edukasi anak, khususnya playground, masih sangat terbatas.

Penelitian ini dilaksanakan di Playground Kids Riatar Palembang, sebuah usaha jasa hiburan dan edukasi anak yang menyediakan wahana bermain sekaligus layanan kursus. Karakteristik unik sektor ini karyawan dituntut memiliki energi tinggi, kemampuan interpersonal, dan kesiagaan keselamatan menjadikannya objek yang menarik dan relevan untuk dikaji. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis kondisi lingkungan kerja dan kompensasi serta kaitannya dengan produktivitas karyawan di Playground Kids Riatar Palembang.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, yang mencerminkan sikap mental untuk selalu bekerja lebih baik dari waktu ke waktu (Suprapto et al., 2023; Fauzany & Hatimatunnisani, 2022). Menurut Simamora (2018) dalam Sapitri dan Wirawan (2025), indikator produktivitas kerja meliputi: (1) kuantitas kerja, yaitu hasil yang dicapai sesuai standar yang ditetapkan; (2) kualitas kerja, yaitu mutu output yang dihasilkan; dan (3) ketepatan waktu, yaitu penyelesaian pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi yang ada di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi perilaku, kenyamanan, motivasi, serta produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Setiarini & Kustini, 2022; Taskia et al., 2025). Lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, kebisingan, dan kebersihan. Adapun lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan antar rekan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, serta suasana psikologis di tempat kerja (Ndandara et al., 2023). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Sunyoto (2015) dalam Sapitri dan Wirawan (2025), meliputi: hubungan karyawan, suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, dan keamanan.

3. Kompensasi

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Kompensasi adalah keseluruhan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik finansial maupun non-finansial, sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan (Hasibuan, 2017 dalam Fauzany et al., 2022; Rifka et al., 2024). Kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai kontribusi terbukti meningkatkan motivasi, semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan (Taskia et al., 2025). Indikator kompensasi dalam penelitian ini mengacu pada Simamora (2004) dalam Firdaus (2026), yaitu: gaji/upah, insentif, dan fasilitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert 1–5 (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju) yang disebarkan kepada seluruh karyawan Playground Kids Riatar Palembang. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 7 orang, terdiri dari Manajer Operasional, Kasir, Petugas Playground, serta Petugas Kebersihan dan Keamanan. Mengingat jumlah populasi yang kecil, teknik sampling jenuh diterapkan sehingga seluruh anggota populasi menjadi responden penelitian.

Variabel penelitian terdiri dari dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1) yang diukur melalui 12 item pernyataan pada 4 indikator, dan kompensasi (X2) yang diukur melalui 9 item pernyataan pada 3 indikator. Variabel dependen adalah produktivitas karyawan (Y) yang diukur melalui 9 item pernyataan pada 3 indikator. Total seluruh item kuesioner berjumlah 30 pernyataan. Analisis data dilakukan secara deskriptif dengan menghitung nilai rata-rata (mean) skor per item dan per indikator. Kriteria penilaian rata-rata skor menggunakan lima kategori: Sangat Baik (4,21–5,00), Baik (3,41–4,20), Cukup (2,61–3,40), Kurang (1,81–2,60), dan Sangat Kurang (1,00–1,80).

1. Karakteristik Responden

Dari 7 responden yang terlibat, sebanyak 4 orang (57,1%) berjenis kelamin laki-laki dan 3 orang (42,9%) perempuan. Mayoritas responden (85,7%) berusia 20–25 tahun, mencerminkan bahwa seluruh karyawan berada pada usia produktif. Seluruh responden (100%) memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, yang dinilai memadai untuk menjalankan tugas-tugas operasional di lingkungan playground. Berdasarkan masa kerja, sebanyak 6 orang (85,7%) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun dan 1 orang (14,3%) memiliki masa kerja 1–2 tahun, mengindikasikan bahwa Playground Kids Riatar merupakan usaha yang relatif baru beroperasi.

2. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Rekapitulasi Rata-Rata Indikator Lingkungan Kerja (X1)

No	Indikator	Rata-Rata Skor	Kategori
1	Hubungan Karyawan	4,62	Sangat Baik
2	Suasana Kerja	4,32	Sangat Baik
3	Tersedianya Fasilitas Kerja	4,43	Sangat Baik
4	Keamanan	3,29	Cukup
	Rata-rata Keseluruhan	4,17	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2026

Secara keseluruhan, variabel lingkungan kerja di Playground Kids Riatar berada pada kategori baik dengan rata-rata skor 4,17. Tiga dari empat indicator hubungan karyawan (4,62), tersedianya fasilitas kerja (4,43), dan suasana kerja (4,32) seluruhnya berada pada kategori sangat baik. Indikator hubungan karyawan menjadi yang tertinggi, mencerminkan bahwa iklim kerja terjalin secara harmonis dan kekeluargaan, baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan.

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Satu-satunya indikator yang berada di bawah kategori sangat baik adalah keamanan (3,29/Cukup). Secara khusus, item pernyataan mengenai rasa aman bekerja karena lingkungan telah memenuhi standar keamanan (Q11) hanya memperoleh skor 2,14 (Kurang). Temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara ketersediaan perlengkapan keselamatan yang dinilai sangat baik (Q12: 4,43) dengan persepsi karyawan terhadap pemenuhan standar keselamatan kerja secara menyeluruh. Hal ini berkaitan dengan risiko fisik yang melekat pada pekerjaan di area bermain anak, seperti potensi terpeleset dan menghadapi situasi darurat yang melibatkan anak-anak. Temuan ini sejalan dengan Taskia et al. (2025) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, termasuk aspek keamanan, berperan penting dalam menciptakan efektivitas kerja dan kepuasan karyawan.

3. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X2)

Hasil analisis deskriptif variabel kompensasi disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Rekapitulasi Rata-Rata Indikator Kompensasi (X2)

No	Indikator	Rata-Rata Skor	Kategori
1	Gaji/Upah	4,29	Sangat Baik
2	Insentif	4,24	Sangat Baik
3	Fasilitas	4,43	Sangat Baik
	Rata-rata Keseluruhan	4,32	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah, 2026

Variabel kompensasi berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata skor 4,32. Seluruh indikator kompensasi gaji/upah (4,29), insentif (4,24), dan fasilitas (4,43) berada pada kategori sangat baik. Indikator fasilitas non-finansial menjadi yang tertinggi, mencerminkan apresiasi karyawan yang tinggi terhadap berbagai fasilitas pendukung yang disediakan perusahaan di luar gaji pokok. Hal ini sesuai dengan pandangan Simamora (2006) dalam Firdaus (2026) bahwa kompensasi non-finansial berupa fasilitas kerja yang baik turut berkontribusi dalam membangun komitmen dan kepuasan karyawan.

Indikator insentif menjadi yang terendah di antara indikator kompensasi (4,24), khususnya pada item pemberian bonus atas prestasi kerja (Q16: 4,14). Meskipun masih dalam kategori sangat baik, temuan ini mengindikasikan bahwa mekanisme insentif berbasis prestasi masih dapat dikembangkan lebih lanjut agar lebih terstruktur dan terukur, sehingga semakin mendorong kompetisi sehat di antara karyawan.

4. Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil analisis deskriptif variabel produktivitas karyawan disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Rekapitulasi Rata-Rata Indikator Produktivitas Karyawan (Y)

No	Indikator	Rata-Rata Skor	Kategori
1	Kuantitas Kerja	4,62	Sangat Baik
2	Kualitas Kerja	4,48	Sangat Baik
3	Ketepatan Waktu	4,48	Sangat Baik
	Rata-rata Keseluruhan	4,53	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah, 2026

Variabel produktivitas karyawan mencapai rata-rata skor tertinggi di antara ketiga variabel penelitian, yaitu 4,53 dengan kategori sangat baik. Kuantitas kerja menjadi indikator dengan skor tertinggi (4,62), menunjukkan bahwa karyawan sangat mampu memenuhi bahkan berupaya melampaui target kerja yang ditetapkan. Kualitas kerja dan ketepatan waktu keduanya mencapai rata-rata 4,48 yang juga masuk dalam kategori sangat baik.

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tingginya produktivitas karyawan tidak terlepas dari dukungan kondisi lingkungan kerja yang secara umum baik dan sistem kompensasi yang sangat baik. Karyawan yang merasakan lingkungan kerja nyaman, hubungan antarrekan yang harmonis, serta kompensasi yang adil terbukti terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya. Hal ini sejalan dengan temuan Fauzany dan Hatimatunnisani (2022) yang menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 82,5%, serta Siswandari et al. (2024) yang membuktikan pengaruh simultan keduanya di MDN Agency Yogyakarta.

5. Ringkasan Hasil Ketiga Variabel

Tabel 4. Ringkasan Rata-Rata Skor Ketiga Variabel

No	Variabel	Rata-Rata	Kategori
1	Lingkungan Kerja (X1)	4,17	Baik
2	Kompensasi (X2)	4,32	Sangat Baik
3	Produktivitas Karyawan (Y)	4,53	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah, 2026

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat ditarik dua simpulan utama. Pertama, kondisi lingkungan kerja di Playground Kids Riatar secara keseluruhan berada pada kategori baik (rata-rata skor 4,17). Tiga dari empat indicator hubungan karyawan, fasilitas kerja, dan suasana kerja berada pada kategori sangat baik, namun indikator keamanan masih perlu perhatian serius dengan rata-rata skor 3,29 (Cukup), terutama pada item persepsi standar keamanan kerja yang hanya memperoleh skor 2,14 (Kurang).

Kedua, kondisi kompensasi di Playground Kids Riatar berada pada kategori sangat baik (rata-rata skor 4,32). Seluruh indikator kompensasi gaji/upah, insentif, dan fasilitas berada pada kategori sangat baik, meskipun mekanisme pemberian insentif berbasis prestasi masih memiliki ruang untuk dikembangkan lebih lanjut. Kedua kondisi tersebut berkontribusi positif terhadap tingginya produktivitas karyawan yang mencapai rata-rata skor 4,53 dengan kategori sangat baik.

Saran

Bagi manajemen Playground Kids Riatar, disarankan untuk: (1) menyelenggarakan pelatihan K3 secara berkala, menyusun SOP keselamatan kerja yang terstruktur, dan melakukan inspeksi keamanan area bermain secara rutin guna meningkatkan persepsi karyawan terhadap standar keamanan kerja; serta (2) mengembangkan mekanisme pemberian insentif berbasis prestasi yang lebih terstruktur dan terukur, sehingga semakin mendorong kompetisi sehat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas jumlah sampel, menambahkan variabel penelitian seperti motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, serta menggunakan metode analisis inferensial seperti regresi linear berganda untuk menghasilkan temuan yang lebih kuat secara statistik.

REFERENSI

Abdullah, I. (2021). Upaya Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Anak Pendidikan Usia Pra Sekolah di Tempat Bermain. *JURMATIS (Jurnal Manajemen Teknologi Dan Teknik Industri)*, *3*(1), 1. https://doi.org/10.30737/jurmatis.v3i1.1401

Amirudin, A. (2024). Lingkungan Kerja dan Kompensasi: Kunci Meningkatkan Produktivitas Kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, *4*(1), 1–10. https://doi.org/10.37481/jmeb.v4i1.647

Fauzany, R., & Hatimatunnisani, H. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Salah Satu Hotel Di Bandung. *Jurnal Perhotelan Dan Pariwisata*, *1*(1), 23–33. https://doi.org/10.59820/telpar.v1i1.70

Ndandara, V., A. Manafe, H., Yasinto, Y., & Man, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *4*(1), 173–187. https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1416

Nurjanah, N., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, *1*(03), 127–131. https://doi.org/10.59422/global.v1i03.233

Reza, M., & Firdaus, M. (2026). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja , dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Journal of Business Economics and Management*. *2*(3), 2211–2222.

Setiarini, K. C., & Kustini, K. (2022). Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, *4*(2), 996–1005. https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4714

Siswandari, N., Baidlowi, I., & Hadi Poernomo, A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Management and Social Sciences*, *3*(3), 92–103. https://doi.org/10.55606/jimas.v3i3.1436

Suprapto, E., M. Rizky Mahaputra, & M. Ridho Mahaputra. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(4), 948–955. https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.164

Taskia, A., Rayhanah Putri, M., Adiseputra, M. A., Hasanah, R., Hidayati, T., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2025). Literature Review Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*, *03*(04), 3031–9498.

Arishka, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja. Medan: Universitas Medan Area

Effendy, A. A., & Fitria, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stess Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 2(2), 49-61. http://dx.doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Rismawati, R., & Mattalata, M. (2018). Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar: Celebes Media Perkasa

Afriliani, R., Bhakti, D. K., & Aprilia, H. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Kompetitif Bisnis, 1(7), 10-10.

Asniwati, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 5(2), 1161-1174.