

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV TIGA PERMATA

Liza Tanri

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121–131, Surabaya 60236
Email: lizatanri@gmail.com

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Tiga Permata. Jenis penelitian yang digunakan bersifat kausal dan metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *non probability sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci—Kepuasan kerja, kompensasi, produktivitas kerja

Abstract—This study aims to determine whether or not influence the effect of work satisfaction and compensation to work productivity in CV Tiga Permata. This type of research is causal and the research method used is quantitative method. The sampling technique used in this research is using non probability sampling. The results showed that work satisfaction partially don't have a significant influence on work productivity. Compensation partially have a significant influence on work productivity. Work satisfaction and compensation partially and simultaneously have a significant influence on work productivity.

Keywords—Work satisfaction, compensation, work productivity

PENDAHULUAN

Zaman yang berkembang sekarang ini dimana semakin banyaknya tantangan dan persaingan dalam bidang bisnis yang membutuhkan sumber daya manusia dengan kualitas yang tinggi sehingga mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang dibutuhkan. Karyawan yang bekerja dengan baik diharapkan bisa meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan yang pada akhirnya membawa kesejahteraan bersama dengan produktivitas yang tinggi. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pada saat karyawan memandang pekerjaannya. Peningkatan kepuasan kerja para karyawan akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi dan penting bagi kelangsungan hidupnya (Supit, Pelleng & Kalangi, 2017). Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan.

Jika kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan termotivasi dan lebih fokus untuk mencapai sasaran perusahaan.

Wawancara mengenai kepuasan dan kompensasi yang diterima oleh karyawan CV Tiga Permata, mengatakan bahwa mereka masih belum puas dengan fasilitas yang ada di perusahaan seperti karyawan harus menggunakan tangga karena perusahaan tidak memfasilitaskan lift, lingkungan tempat kerja yang kurang nyaman karena kondisi bangunan perusahaan yang sudah tua. Ada pula yang mengatakan bahwa gaji yang diberikan belum cukup untuk kehidupan sehari-hari mereka. Pemberian insentif kepada karyawan yang hanya masuk terus selama satu bulan saja, serta pemotongan gaji akan dilakukan jika karyawan tidak masuk atau absen. Ada juga karyawan CV Tiga Permata mengatakan sebaliknya yaitu ia sudah cukup puas dengan pekerjaannya karena pekerjaan yang mereka lakukan merupakan pekerjaan yang mereka inginkan serta promosi diberikan oleh atasan secara objektif serta hubungan atasan sangat baik pada karyawannya. Karyawan CV Tiga Permata memiliki semangat kerja dan kemampuan mengenai pekerjaannya sudah cukup baik, hal ini terjadi karena masih ada karyawan yang dapat mengerjakan pekerjaannya dengan cepat dan tepat sehingga pencapaian target yang dilakukan tiap tahun dapat tercapai, akan tetapi karyawan CV Tiga Permata kurang adanya tanggung jawab terhadap pekerjaannya dimana karyawan sering terlambat masuk kerja dan juga tidak masuk kerja. Karyawan CV Tiga Permata juga berlomba-lomba memberikan hasil dan prestasi yang terbaik dalam bekerja karena adanya pemberian imbalan seperti reward atau hadiah yang dilakukan tiap tahun pada ulang tahun perusahaan sehingga karyawan. Berikut ini adalah tabel data absensi yang diperoleh dari Pemilik CV Tiga Permata tersebut yang terjadi selama dua bulan (Januari 2018–Februari 2018):

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan CV Tiga Permata

Bulan	Jumlah hari kerja	Absensi karyawan			
		Sakit	Izin	Alpha	Jumlah
Januari	26	7	12	35	54
Februari	23	20	2	16	38
Total	49	27	14	51	92

Sumber: CV Tiga Permata

Data absensi CV Tiga Permata tersebut dengan total 38 karyawan telah menunjukkan masih cukup besar karyawan yang sering tidak hadir dengan perhitungan persentase sebanyak 84,3% pada bulan Januari dan 62,2% pada bulan Februari. Ketidakhadiran ini menurunkan produktivitas dalam perusahaan sehingga sulit untuk menjalankan tujuan perusahaan diantaranya *budget*

produksi dan bahkan membuat order pengiriman tidak tepat waktu. Organisasi yang memberikan tunjangan cuti sakit, secara bebas berupaya membesarkan hati semua karyawan, karyawan tidak puas cenderung melalaikan pekerjaan (Robbins & Judge, 2013: 72).

Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

Menurut David dan Newstrom (dalam Timbul, 2015), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Menurut As'had (dalam Timbul, 2015), kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

2. Kompensasi

Menurut Wibowo (dalam Kasenda, 2013) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

3. Produktivitas Karyawan

Menurut Yuniarsih (dalam Sumampouw, 2013:7) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakannya sangat bervariasi.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dengan metode kuantitatif, yaitu dimana pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi (Kuncoro, 2007).

2. Populasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang berada di CV Tiga Permata yang berjumlah 38 karyawan.

3. Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di CV Tiga Permata yang berjumlah 38 karyawan.

4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Dalam *non probability sampling*, teknik yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah *sampling jenuh*. Oleh karena itu, peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau yang juga disebut *sampling jenuh* dengan jumlah sampel sebanyak 38 karyawan.

5. Definisi Operasional

a. Definisi Operasional Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Indikator penelitian untuk mengukur variabel kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri.
 - Karakteristik pekerjaan yang dimiliki sudah sesuai dengan keinginan.

- Kompleksitas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan.
2. Promosi.
 - Pemberian promosi di tempat kerja diberikan secara objektif.
3. Pengawasan.
 - Atasan melakukan pengawasan terhadap hasil kerja secara objektif.
 - Karyawan diberikan oleh atasan untuk berpartisipasi secara aktif menja-lankan pekerjaan.
4. Kelompok kerja.
 - Rekan kerja atau anggota tim bekerjasama dengan baik.
5. Kondisi kerja.
 - Kondisi kerja dengan lingkungan yang bersih dan menarik.

b. Definisi Operasional Variabel Kompensasi (X_2)

Indikator dalam mengukur variabel kompensasi sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji
 - Upah dan gaji diberikan sudah memadai
2. Insentif
 - Insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi.
3. Tunjangan
 - Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah memadai
4. Fasilitas
 - Fasilitas yang diberikan perusahaan sudah memadai

c. Definisi Operasional Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Indikator dalam mengukur variabel produktivitas kerja:

1. Kemampuan
 - Adanya pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan
 - Kemampuan memecahkan masalah pekerjaan
 - Kemampuan membangun hubungan kerja
 - Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat
2. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai
 - Memiliki reputasi dan catatan prestasi di perusahaan
 - Memiliki kontribusi besar terhadap perusahaan
3. Semangat kerja
 - Memiliki mental wirausaha (percaya diri, berani ambil resiko, pantang menyerah)
 - Jumlah atau kuantitas hasil kerja sesuai dengan target perusahaan
4. Pengembangan diri
 - Adanya peningkatan kemampuan dan kualitas kerja
 - Evaluasi diri terhadap kesalahan dalam bekerja
5. Mutu
 - Adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan
 - Hasil kerja memenuhi target perusahaan
 - Mematuhi peraturan perusahaan
6. Efisiensi
 - Penggunaan sumber daya tidak berlebihan
 - Penyelesaian tugas tepat waktu

6. Jenis Data

Data Primer

Data primer yang didapat dari kuesioner yang akan disebarkan kepada karyawan CV Tiga Permata.

Data Sekunder

Dalam data sekunder ini, peneliti mengambil data dari jurnal, buku, dan internet yang terkait dengan

permasalahan yang akan diteliti. Data sekunder diperoleh dari sumber lain yang berupa profil perusahaan dan jumlah karyawan CV Tiga Permata.

7. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui kuesioner. Ada pun penelitian ini menggunakan skala *likert* dalam menjawab pernyataan pada kuesioner. Skala *likert* yang digunakan adalah skala 5 dengan kategori yaitu :

- Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1
- Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- Netral (N) : Skor 3
- Setuju (S) : Skor 4
- Sangat Setuju (SS) : Skor 5

8. Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik deskriptif yang digunakan adalah:

- a. Distribusi frekuensi (fi)
- b. Mean (X)
- c. Standar deviasi
- d. Interval atau Kategori

Variabel	Rentang Nilai Rata-Rata	Interpretasi	Konversi dari Interpretasi
Kepuasan Kerja	1,00 – 1,80	Sangat Rendah	Sangat Tidak Baik
	1,80 – 2,60	Rendah	Tidak Baik
	2,60 – 3,40	Sedang	Cukup
	3,40 – 4,20	Tinggi	Baik
	4,20 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik
Kompensasi	1,00 – 1,80	Sangat Rendah	Sangat Tidak Baik
	1,80 – 2,60	Rendah	Tidak Baik
	2,60 – 3,40	Sedang	Cukup
	3,40 – 4,20	Tinggi	Baik
	4,20 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik
Produktivitas Kerja	1,00 – 1,80	Sangat Rendah	Sangat Tidak Baik
	1,80 – 2,60	Rendah	Tidak Baik
	2,60 – 3,40	Sedang	Cukup
	3,40 – 4,20	Tinggi	Baik
	4,20 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Sejarah Singkat CV Tiga Permata

Perusahaan ini berdiri pada tahun 1988 di Jl. Gunung Latimojong 68 dengan menggunakan nama Sigma dengan jumlah karyawan awal sebanyak tiga orang yang bekerja pada bagian teknisi. Pada tahun 1991 jumlah karyawan bertambah dari tiga orang menjadi delapan belas orang. Kemudian di tahun 2001, seiring dengan perkembangan pesat dari perusahaan, terjadi pergantian nama dari Sigma menjadi CV Tiga Permata, dengan jumlah karyawan dari delapan belas orang menjadi tiga puluh enam orang. Kantor yang digunakan masih tetap sama dengan sebelumnya sampai sekarang.

2. Visi Misi Perusahaan

- a) Visi perusahaan :
Menjadi perusahaan penjual barang Elektronik terbaik di Indonesia
- b) Misi perusahaan:
 - Memberikan produk-produk unggulan dengan kualitas yang baik dan harga yang terjangkau.
 - Memberikan layanan terbaik dan juga memberikan produk-produk yang berkualitas tinggi sehingga para customer merasa sangat senang/puas dengan layanan yang kami berikan.

3. Uji Validitas

Tabel 4.1

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

		Kepuasan Kerja	Keterangan
$X_{1.1}$	<i>Pearson Correlation</i>	0,495**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	<i>N</i>	38	
$X_{1.2}$	<i>Pearson Correlation</i>	0,547**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	<i>N</i>	38	
$X_{1.3}$	<i>Pearson Correlation</i>	0,578**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	<i>N</i>	38	
$X_{1.4}$	<i>Pearson Correlation</i>	0,586**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	<i>N</i>	55	
$X_{1.5}$	<i>Pearson Correlation</i>	0,601**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	<i>N</i>	38	
$X_{1.6}$	<i>Pearson Correlation</i>	0,607**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	<i>N</i>	38	
$X_{1.7}$	<i>Pearson Correlation</i>	0,483**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,002	
	<i>N</i>	38	

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari korelasi masing-masing item pernyataan mulai $X_{1.1}$ hingga $X_{1.7}$ adalah kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua *item* pertanyaan pada variabel kepuasan kerja ($X_{1.1} - X_{1.7}$) dinyatakan valid. Hal ini berarti *item-item* angket tersebut dapat dipakai dan dilanjutkan untuk perhitungan selanjutnya

Tabel 4.2

Uji Validitas Variabel Kompensasi

		Kompensasi	Keterangan
$X_{2.1}$	<i>Pearson Correlation</i>	0,624**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	38	
$X_{2.2}$	<i>Pearson Correlation</i>	0,736**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	<i>N</i>	38	
$X_{2.3}$	<i>Pearson Correlation</i>	0,750**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	<i>N</i>	38	
$X_{2.4}$	<i>Pearson Correlation</i>	0,663**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	<i>N</i>	38	

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari korelasi masing-masing item pernyataan mulai $X_{2.1}$ hingga $X_{2.4}$ adalah kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua *item* pertanyaan pada variabel kompensasi ($X_{2.1} - X_{2.4}$) dinyatakan valid. Hal ini berarti *item-item* kuesioner tersebut dapat dipakai dan dilanjutkan untuk perhitungan selanjutnya.

Tabel 4.3

Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

		Produktivitas Kerja	Keterangan
Y_1	<i>Pearson Correlation</i>	0,654**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	<i>N</i>	38	
Y_2	<i>Pearson Correlation</i>	0,673**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	<i>N</i>	38	
Y_3	<i>Pearson Correlation</i>	0,701**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	<i>N</i>	38	
Y_4	<i>Pearson Correlation</i>	0,678**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	<i>N</i>	38	

	Sig. (2-tailed)		
	N	38	
Y_5	Pearson Correlation	0,609**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	38	
Y_6	Pearson Correlation	0,587**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	38	
Y_7	Pearson Correlation	0,728**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	38	
Y_8	Pearson Correlation	0,697**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	38	
Y_9	Pearson Correlation	0,677**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	38	
Y_{10}	Pearson Correlation	0,703**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	38	
Y_{11}	Pearson Correlation	0,727**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	38	
Y_{12}	Pearson Correlation	0,827**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	38	
Y_{13}	Pearson Correlation	0,663**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	38	
Y_{14}	Pearson Correlation	0,437*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,006	
	N	38	
Y_{15}	Pearson Correlation	0,559**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	38	

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari korelasi masing-masing item pernyataan mulai Y_1 hingga Y_{15} adalah kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua *item* pertanyaan pada variabel produktivitas kerja ($Y_1 - Y_{15}$) dinyatakan valid. Hal ini berarti *item-item* angket tersebut dapat dipakai dan dilanjutkan untuk perhitungan selanjutnya.

4. Uji Realibilitas

Tabel 4.4

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,628	Reliabel
Kompensasi	0,636	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,905	Reliabel

Pada Tabel 4.4, diketahui bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa semua *item* pernyataan yang mengukur variabel-variabel tersebut dinyatakan reliabel.

5. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 4.5

Uji Kolmogorov Smirnov

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,067
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa hasil uji *kolmogorov smirnov* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05; maka dapat disimpulkan bahwa residual model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.6

Uji Heteroskedastisitas dengan Korelasi Spearman

Variabel	Sig.
Kepuasan Kerja (X_1)	0,807
Kompensasi (X_2)	0,126

Tabel 4.14 menunjukkan nilai signifikansi korelasi *Spearman* dari semua variabel independen > 0,05 yang berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas da-lam model regresi.

c) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.7

Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	0,747	1,338
Kompensasi	0,747	1,338

Tabel 4.15 menunjukkan hasil perhitungan statistik yang memperlihatkan nilai *VIF* dan *tolerance* untuk variabel kepuasan kerja dan kompensasi yaitu sebesar 1,338 dan 0,747. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam model regresi tersebut tidak ada gejala multikolinieritas karena nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.8

Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	22,561	8,853
Kepuasan Kerja	0,174	0,423
Kompensasi	1,928	0,591

Pada Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa model persamaan regresi yang terbentuk yaitu:

$$Y = 22,561 + 0,174X_1 + 1,928X_2 \tag{4.1}$$

7. Koefisien Determinasi

Tabel 4.9

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	0,563	0,317

Pada Tabel 4.17, Nilai koefisien determinasi (R^2) dari hasil perhitungan SPSS diperoleh sebesar 0,317. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kepuasan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) dalam menjelaskan pengaruhnya dalam variabel produktivitas kerja (Y) yaitu sebesar 0,317 atau 31,7%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 68,3% adalah pengaruh dari variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

8. Uji Hipotesis

a) Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 4.10

Model	F	Sig.
1 Regression	8,131	0,001
Residual		
Total		

Pada Tabel 4.18, ditunjukkan hasil uji F yang diperoleh nilai signifikan se-besar 0,001 dan nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,001 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) layak untuk menjelaskan produktivitas kerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi karyawan CV Tiga Permata secara bersama-sama dapat menjelaskan produktivitas kerja karyawan CV Tiga Permata.

b) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.11

Model	t	Sig.
(Constant)	2,661	0,012
Kepuasan Kerja	0,410	0,684
Kompensasi	3,262	0,002

Tabel 4.19 menunjukkan hasil analisis uji t berikut ini:

1. Nilai signifikansi kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,684 dan nilai tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($0,684 > 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini berarti bahwa hipotesis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Tiga Permata tidak dapat diterima.
2. Nilai signifikansi kompensasi (X_2) sebesar 0,002 dan nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,002 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini berarti bahwa hipotesis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV Tiga Permata dapat diterima.

9. Pembahasan

a. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Tiga Permata.

Hasil analisis regresi linear berganda dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Dalam hal ini, jika kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan (semakin tinggi), maka produktivitas kerja pada karyawan CV Tiga Permata akan mengalami peningkatan sebesar 0,174, dengan asumsi kepuasan kerja dalam keadaan keadaan konstan (tetap). Hal ini disebabkan karena ada item kuesioner yang cukup baik mengenai rekan kerja atau anggota tim yang bekerja dengan baik, tetapi ada juga item kuesioner yang kurang baik yaitu kondisi tempat kerja yang kurang bersih dan menarik karena mengingat kondisi perusahaan yang masih menggunakan bangunan tua. Melalui hasil penelitian pada uji t juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan CV Tiga Permata memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Tiga Permata. Hal ini terjadi karena walaupun karyawan masih belum puas misalnya dalam mengenai kondisi lingkungan tempat kerja yang kurang bersih dan masih menggunakan bangunan tua dan karaktersitik pekerjaan belum sesuai dengan keinginan mereka, karyawan CV Tiga Permata tetap harus mempertahankan produktivitas kerjanya sehingga mereka tidak dipecat oleh atasannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muayyad (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II.

b. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV Tiga Permata.

Jika kompensasi karyawan mengalami peningkatan sebesar satu satuan (semakin tinggi), maka produktivitas kerja pada karyawan CV Tiga Permata akan mengalami peningkatan sebesar 1,928, dengan asumsi kepuasan kerja dalam keadaan konstan (tetap). Hal ini didukung karena adanya item kuesioner mengenai insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi sudah baik, tetapi ada juga item kuesioner yang kurang baik yaitu mengenai upah dan gaji diberikan yang belum memadai, karena masih adanya karyawan yang merasa upah yang diberikan masih tidak cukup.

Pada uji t variabel kompensasi karyawan CV Tiga Permata memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Tiga Permata. Hal ini terjadi karena kompensasi yang baik yaitu pemberian gaji, insentif atau bonus diberikan secara objektif dan tunjangan seperti tunjangan cuti sakit, hamil dan lain-lain serta fasilitas yang sudah memadai seperti parkir khusus karyawan, pemberian makan siang oleh atasan diberikan kepada karyawan sehingga karyawan bekerja dengan produktif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat standar kompensasi yang diberikan sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pada hasil pembahasan yang telah dipaparkan, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini dapat ditarik sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Tiga Permata, sehingga hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja CV Tiga Permata tidak dapat diterima.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Tiga Permata, sehingga hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja CV Tiga Permata dapat diterima.

Saran

Pada hasil analisa dan pembahasan diatas saran yang dapat diberikan kepada CV.Tiga Permata adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi adalah hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas karyawan. Perusahaan perlu memikirkan lagi mengenai pemberian upah dan gaji kepada karyawan dengan mungkin saja memberikan kenaikan upah dan gaji tersebut sesuai dengan pekerjaan mereka dan memberikan insentif perlu ditingkatkan lagi agar karyawan semakin bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah pemberian tunjangan dan fasilitas yang baik dan memadai kepada karyawan karena masih ada karyawan yang merasa bahwa tunjangan dan fasilitas yang diberikan belum cukup atau memadai.

2. Produktivitas kerja dalam CV Tiga Permata tergolong sedang, masih ada yang perlu diperhatikan adalah dalam hal mengenai kepatuhan peraturan perusahaan yang cukup rendah yaitu berarti karyawan kurang mematuhi peraturan perusahaan. Mungkin perlu adanya pemberian sanksi atau hukuman yang lebih tegas kepada karyawan yang belum mematuhi peraturan perusahaan.
3. Penelitian ini dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, dapat dikembangkan dengan menambah variabel lainnya yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan dan lain-lain, agar didapatkan informasi yang lebih banyak dan lebih luas lagi tentang bagaimana cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT bangun wenang beverages company Manado. *Jurnal EM-BA*. 1(3), 853–859.
- Kuncoro, M. (2007). *Metode kuantitatif: teori dan aplikasi untuk bisnis dan eko-nomi*, (3rd ed.). Yogyakarta: STIM YKPN.
- Muayyad, D. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 79–102.
- Robbins, S. P. & Judge T. A.. (2013). *Organizational behavior*, (15th ed.). Boston: Pearson.
- Sari, E. L. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT ryan jaya persada. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 4(12), 1–15.
- Sumampouw, C. L. (2013). Pengaruh kompensasi terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT bank tabungan pensiunan nasional, Tbk Manado. *Jurnal Universitas Sam Ratulangi*. 2(3), 1–22.
- Supit, C. G., Pelleng F. A. O. dan Kalangi, J. A. F., (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT astra international daihatsu–dso Malalayang. *Jurnal administrasi bisnis*, 5(1), 1–7.
- Timbul, M. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan rotasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV persero AFD III kebun pabatu. *Jurnal Ilmiah Bussiness Progress*. 3(1), 26–33.