

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Saprudin¹, Riyanto Wujarso²

Jayakarta School of Economics and Business, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta
Website: www.jayakarta.ac.id / saprudinmaksudi@gmail.com¹ / riyanto.rw@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Trias Mitra Jaya Manunggal. Sampel penelitian yang digunakan adalah 60 karyawan dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisa regresi linear. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja dengan koefisien jalur 0,386 dan koefisien determinasi 0,149 dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja dengan koefisien jalur 0,734 dan koefisien determinasi 0,538. Berdasarkan penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara signifikan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Kerja

This research was conducted to analyze the effect of compensation and job satisfaction on employee productivity in PT Trias Mitra Jaya Manunggal. The sample used in this research are 63 employees with saturated sampling technique. Collecting data using questionnaires were analyzed using linear regression analysis. The analysis showed that the direct effect of compensation directly affect the productivity of the path coefficients of 0.386 and determination coefficient of 0.149, and satisfaction directly affect the productivity of the path coefficient of 0.734 and determination coefficient of 0.538. Based on this study it can be concluded that the compensation and job satisfaction effect on work productivity significantly.

Keyword: Compensation, Job Satisfaction, and Work Productivity.

I. PENDAHULUAN

Organisasi apapun bentuknya akan selalu berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi itu dengan seefisien dan seefektif mungkin. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba sebanyak-banyaknya, untuk memaksimalkan nilai kekayaan bagi pemegang saham. Salah satu cara untuk memperoleh laba yang maksimal yaitu dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang dimiliki perusahaan. Efisien dan efektif suatu organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengelolaan anggota organisasi itu sendiri. Untuk mewujudkan keberhasilan lembaga itu maka para tenaga kerja perlu diberi pelatihan yang kontinyu sesuai dengan perkembangan teknologi dan pengetahuan serta diberikannya kompensasi yang memuaskan bagi tenaga kerja.

Secara total penjualan PT Trias Mitra Jaya Manunggal memang mengalami peningkatan dari

tahun 2012 ke tahun 2013, namun penjualan pada tahun 2012 mengalami penurunan bila dibandingkan dengan penjualan tahun 2011. Sedangkan dari sisi produktivitas tenaga kerja, pada tahun 2013 mengalami peningkatan sebesar 3% bila dibanding dengan produktivitas tenaga kerja pada tahun 2012. Namun produktivitas tenaga kerja dari tahun 2011 ke tahun 2012 produktivitas tenaga kerja PT Trias Mitra Jaya Manunggal mengalami penurunan yang sangat signifikan yaitu sebesar 64%.

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap produktivitas kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan,

hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggungjawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Tingkat turn over karyawan juga cukup tinggi dimana selama tahun 2014 terdapat 10 karyawan yang keluar, jumlah karyawan awal tahun sebanyak 56 karyawan sedangkan pada akhir tahun jumlah karyawan sebanyak 66 karyawan, dengan demikian turn over karyawan mencapai 16,4%. Adapun kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kesempatan promosi untuk jabatan yang lebih tinggi, supervisi atasan, rekan kerja, kondisi kerja, budaya organisasi, komunikasi organisasi, dan pelatihan dan pengembangan. Budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Adapun perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap produktifitas kerja.
2. Diduga pelatihan berpengaruh langsung terhadap produktifitas kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Berdasarkan penelitian Supatmi, dkk. (2013, hlm.25) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara pelatihan dengan kepuasan kerja. Beberapa perubahan pada karyawan yang mencerminkan adanya manfaat dari pelatihan antara lain karyawan secara individu dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efektif, merasakan perubahan untuk bersedia membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan dan kepercayaan diri, selalu bersemangat untuk mengembangkan jiwa untuk terus mau belajar dan mengurangi rasa takut / khawatir dalam mencoba melakukan tugas baru.

Menurut Riza (2011, hlm.83) dalam penelitian tesisnya di Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta yang berjudul Analisis Hubungan Antara Kempimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Pegawai Di Panti Sosial Bina Remaja Taruna Jaya

Dan Panti Sosial Anak Putra Utama 03 Di Jakarta, menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variable Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Produktivitas dapat diartikan menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Menurut Mathis & Jackson (2011, hlm.69) produktivitas adalah ukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan.

Adapun teknik peningkatan produktivitas bagi pekerja lapangan maupun tata usaha menurut Notoatmodjo (2012, hlm.75) terutama diarahkan pada / untuk:

- a. Mempertinggi kemampuan perorangan
- b. Mengembangkan sikap positif para pegawai atau dengan perkataan lain mengembangkan kemauan untuk bekerja lebih baik

Menurut Nawawi (2011, hlm.315) kompensasi bagi organisasi /perusahaan berarti penghargaan / ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan menurut Mathis (2009, hlm.419) sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi.

Menurut Mondy (2011, hlm.214) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan.

Filosofi pembayaran (kompensasi) suatu perusahaan menurut Jackson dkk (2011, hlm.112) harus dihubungkan dengan sasaran strategisnya yang memiliki tiga hal yang berhubungan dengan kompensasi total, yaitu:

- a. Menarik, mendorong dan mempertahankan pegawai yang dibutuhkan untuk keuntungan persaingan.
- b. Memusatkan energi pegawai untuk melaksanakan strategi persaingan perusahaan yang sedang digunakan.

c. Meningkatkan produktivitas

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2013, hlm.74). Definisi ini tidak dapat diartikan sebagai suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya.

Menurut Waxley (2005, hlm.129) kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya

bermacam-macam.

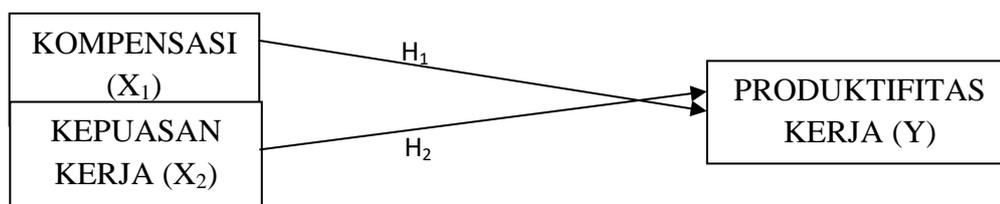
III. BAHAN DAN METODE PENELITIAN

3.3 Bahan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Trias Mitra Jaya Manunggal, dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan sebanyak 63 karyawan, namun yang kembali sebanyak 60 kuesioner.

3.4 Model Penelitian

Penelitian ini meneliti pengaruh langsung antar variabel independen dan variabel dependen. Pengaruh langsung yang diteliti adalah pengaruh variabel bebas (*independent*), yaitu Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat (*dependent*), yaitu Produktivitas Kerja.



Gambar: 1. Model Analisis Regresi Linear Pengaruh Langsung Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan pendekatan kausal. Hasil survey dengan pendekatan kausal tersebut akan dianalisis menggunakan analisis regresi linear (*linear regression analysis*). Analisis tersebut digunakan untuk memudahkan pengaruh atau kausal dari variabel eksogen (*independent*) dan variabel endogen (*dependent*).

3.1 Teknik Analisis Data

Untuk keperluan menganalisa data yang telah dikumpulkan, digunakan teknik analisis data secara deskriptif dan inferensial. Penggunaan teknik analisis data secara deskriptif untuk memperoleh gambaran karakteristik penyebaran nilai setiap variabel yang diteliti.

Sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear (*linear*

regression analysis). Semua pengujian hipotesis dengan menggunakan $\alpha = 0.05$.

3.2 Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan pengujian persyaratan analisis, maka dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrument yang tertuang dalam setiap butir pertanyaan yang ada di dalam kuesioner.

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data dalam penelitian memiliki distribusi yang normal sehingga dapat dipakai dalam statistik inferensial. Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah varian dari beberapa populasi sama atau tidak. Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak.

IV. HASIL

4.1 Pengujian Hipotesis Kompensasi (X_1) berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja (Y)

Koefisien korelasi antara variabel kompensasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah 0,386 sedangkan koefisien determinasi adalah 0,149. Besarnya pengaruh antar variabel dapat dilihat dari nilai *R Square* (koefisien determinasi), maka dapat diketahui besarnya pengaruh kompensasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 14,9%. Sedangkan 85,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hasil Pengujian didapat *p-value* = 0,002 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,187 > 1,670), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat tafsirkan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Trias Mitra Jaya Manunggal.

4.2 Pengujian Hipotesis Kepuasan kerja (X_2) berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja (Y)

Koefisien korelasi antara variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah 0,734 sedangkan koefisien determinasi adalah 0,538. Besarnya pengaruh antar variabel dapat dilihat dari nilai *R Square* (koefisien determinasi), maka dapat diketahui besarnya pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 53,8%. Sedangkan 46,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hasil Pengujian didapat *p-value* = 0,000 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (8,222 > 1,670), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat tafsirkan bahwa kepuasan kerja (X_2) berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Trias Mitra Jaya Manunggal.

V. PEMBAHASAN

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengestimasi parameter atau koefisien regresi digunakan sistem pengolahan data dengan bantuan SPSS 15.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Variabel	R	R Square	t hitung	t tabel	p-value
X_1 terhadap Y	0,386	0,149	3,187	1,670	0,002
X_2 terhadap Y	0,734	0,538	8,222	1,670	0,000

5.1 Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, bisa dijelaskan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh sebuah perusahaan maka akan semakin kuat pula dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan tersebut. Kompensasi yang efektif dapat diukur melalui enam indikator dalam kuesioner yang menggambarkan persepsi karyawan tentang kompensasi yang diperoleh karyawan perusahaan. Keenam indikator tersebut, antara lain: Cuti, pensiun, asuransi, gaji, tunjangan dan lembur.

5.2 Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, bisa dijelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja

yang dirasakan karyawan sebuah perusahaan maka akan semakin kuat pula dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan tersebut. Kepuasan kerja yang efektif dapat diukur melalui enam indikator dalam kuesioner yang menggambarkan persepsi karyawan tentang kepuasan kerja yang diperoleh karyawan perusahaan. Keenam indikator tersebut, antara lain: kompensasi, penghargaan, sanksi, hubungan rekan sekerja, hubungan atasan-bawahan dan kondisi kerja.

VI. SIMPULAN

6.1 Simpulan

Dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja

dengan koefisien jalur 0,386 ($0,002 < 0,05$).

- b. Kepuasan kerja berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien jalur 0,734 ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa variasi Produktivitas Kerja karyawan paling besar dipengaruhi secara langsung oleh Kepuasan Kerja.

REFERENSI

- [1]Adesola, Oyeniki, Odeyemi 2013, 'Empirical study of the relationship between staff training and job satisfaction among Nigerian bank employees', *International Journal of Academic Research in Economic and Management Sciences*, November, vol.2, no.6
- [2]Dessler, G 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi sepuluh jilid dua, Indeks, Jakarta
- [3]Dessler, G 2013, *Human resource management*, Pearson Education Limited, England.
- [4]Dewi, VF 2014, 'Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Samarinda', *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol.2, no.2, 2014, hlm. 230-244.
- [5]Dhermawan, AANB, Sudibya, IGA, Utama, IWM 2012, 'Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali', *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Agustus, vol.6, no.2
- [6]Ghazanfar, F, Shuai, C, Khan, MM, Bashir, M 2011, 'A study of relationship between satisfaction with compensation and work motivation', *International Journal of Business and Social Science*, Januari, vol.2, no.1
- [7]Ivancevich, JM, Konopaske, R, Matteson, MT 2010, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* edisi tujuh jilid satu, Salemba Empat, Jakarta
- [8]Jackson, SE, Schuler, RS, Werner, S 2011 *Pengelolaan Sumber Daya Manusia* edisi sepuluh, Salemba Empat, Jakarta
- [9]Kreitner, R, & Kinicki, A 2014, *Perilaku Organisasi* edisi sembilan buku satu, Salemba Empat, Jakarta
- [10]Mondy, RW 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia* jilid satu edisi sepuluh, Erlangg, Jakarta
- [11] Mathis, LM & Jackson, JH (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi sepuluh, Salemba Empat, Jakarta
- [12]Nawawi, H 2011, *Manajemen sumber daya manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- [13]Noe, RA, Hollenbeck, JR, Gerhart, B, Wright, PM 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia* buku dua edisi enam, Salemba Empat, Jakarta
- [14]Notoatmodjo, S 2012, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta
- [15]Purnama, DE 2012, 'Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Tulungagung', *Jurnal "Otonomi"*, Januari, vol.12, no.1
- [16]Rivai, V 2009, *Managemet Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali, Jakarta
- [17]Riza, WL 2011, Analisis hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di *panti sosial bina remaja taruna jaya dan panti sosial anak putra utama 03 di Jakarta*, Tesis Program Pascasarjana, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta
- [18]Sandjojo, N 2011, *Metode analisis jalur (path analysis) dan aplikasinya*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.

-
- [19]Schuler, RS & Jackson, SE 2006, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Erlangga, Jakarta.
- [20] Sedarmayanti 2011, *Manajemenn sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*, Refika Aditama, Bandung.
- [21]Sugiyono 2011, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- [22]Sutrisno, E 2013, *Manajemen sumber daya manusia*, Kencana Perdana Media Group, Jakarta.
- [23]Siagian, SP 2009, *Kiat Meningkatkan [Produktivitas Kerja* . Rineka Cipta, Jakarta
- [24]Simamora, H 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, YKPN, Yogyakarta
- [25]Sinungan, M 2014, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* . Bumi Aksara, Jakarta
- [26]Supatmi, ME, Nimran, U, & Utami, HN 2013, 'Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan, *Jurnal Provit*, vol.7, no.1
- [27]Wexley, KN & Yuki, GA 2009, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Rineka Cipta, Jakarta