

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Bangun Makmur Medan

Farina Jessen Yap

STIE Professional Manajemen College Indonesia

Ronauli Fransiska Pasaribu

STIE Professional Manajemen College Indonesia

Korespondensi penulis: jafung24@gmail.com

Abstract. *This research was conducted at PT. Bangun Makmur Medan. Work productivity that has not reached the company's target because there are still shortcomings that occur to employees when viewed with data in the last 5 years, not all employees can achieve work productivity targets that have not reached the company's target because there are still shortages that occur when viewed with data in 5 years Finally, not all employees can reach the target. Compensation is still very low due to the bonuses made by companies that have not been maximal for employees who have worked optimally. Employees are not satisfied with what they receive from their co-workers who cannot work together and the lack of opportunities for employees to get promotion opportunities and the amount of bonuses received is not yet in line with expectations because the bonuses made by the company are not maximized with employees who have worked optimally. The population is 129 employees and the sample in this study was 98 employees. The sampling technique used is sample random sampling. The technique of collecting data is by pembainigain kueisoner, interviews and documentation studies. Data analysis uses validity and reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, determinant coefficient and hypothesis testing. Conclusions in the study that simultaneous Compensation and Job Satisfaction influence the Work Productivity of PT. Bangun Makmur Medan. Partially Compensation and Job Satisfaction influence the Work Productivity of PT. Bangun Makmur Medan. Partially Job Satisfaction influences the Work Productivity of PT. Bangun Makmur Medan. The magnitude of the coefficient of determination that value .10 means compensation and job satisfaction can explain employee work productivity by 31% and the remaining 69% (100-31) is influenced by other variables outside of this study such as: work motivation, career development, work environment and so on .*

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction, Work Productivity.*

Abstrak. *Penelitian ini dilakukan di PT. Bangun Makmur Medan. Produktivitas kerja yang belum mencapai target perusahaan karena masih ada kekurangan yang terjadi pada karyawan jika dilihat dengan data dalam 5 tahun terakhir belum semua karyawan dapat mencapai target Produktivitas kerja yang belum mencapai target perusahaan karena masih ada kekurangan yang terjadi pada karyawan jika dilihat dengan data dalam 5 tahun terakhir belum semua karyawan dapat mencapai target. Kompensasi yang masih sangat rendah disebabkan pemberian bonus yang dilakukan oleh perusahaan belum maksimal terhadap karyawan yang sudah bekerja dengan maksimal. Karyawan tidak puas dengan apa yang*

Received Maret 30, 2022; Revised April 2, 2022; Mei 22, 2022

** Farina Jessen Yap, jafung24@gmail.com*

diterimanya dari perusahaan rekan kerja yang tidak dapat bekerja sama serta kurangnya kesempatan karyawan untuk mendapatkan peluang promosi dan besaran bonus yang diterima belum sesuai dengan harapan karena pemberian bonus yang dilakukan oleh perusahaan belum maksimal dengan karyawan yang sudah bekerja dengan maksimal. Populasi berjumlah 129 karyawan dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel random sampling. Teknik pengumpulan data adalah dengan pembiasaan kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Kesimpulan dalam penelitian bahwa simultan Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bangun Makmur Medan. Secara parsial Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bangun Makmur Medan. Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bangun Makmur Medan. Besarnya koefisien determinasi bahwa nilai .310 berarti kompensasi dan kepuasan kerja dapat menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 31% dan sisanya 69% (100-31) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti : motivasi kerja, pengembangan karier, lingkungan kerja dan sebagainya.

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja.

LATAR BELAKANG

Dalam meningkatkan pertumbuhan bisnis perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia mendapat peran penting khususnya dalam membangun produktivitas kerja karyawan. Aset sumber daya manusia yang handal dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena manusia memiliki modal pengetahuan dan kompleksitas sosial yang sulit untuk ditiru oleh perusahaan pesaing.

Sumber daya yang penting yang harus digunakan oleh organisasi sampai tingkat yang lebih tinggi atau sedikit dan bagi banyak organisasi karyawan yang berbakat merupakan landasan keunggulan bersaing. Ungkapan yang senada dalam pendekatan yang lebih makro bahwa manajemen sumber daya manusia adalah : strategis dan manajemen organisasi harus melakukan pendekatan yang lebih komprehensif karena manusia merupakan aset yang sangat bernilai, melalui orang-orang yang bekerja secara individual ataupun bersama-sama memberikan kontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi.

Sisi terpenting dari konsep manajemen sumber daya manusia adalah : tercapainya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia sesuai dengan harapan organisasi dan juga dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan. Peningkatan produktivitas kerja merupakan salah satu bagian dalam pencapaian tujuan. Jika peningkatan produktivitas kerja tidak tercapai, maka produktivitas perusahaan juga akan berkurang tetapi jika peningkatan produktivitas kerja baik produktivitas yang diharapkan akan mudah tercapai.

Produktivitas kerja berarti suatu pencapaian oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Peningkatan produktivitas kerja yang baik berpengaruh secara langsung pada kinerja perusahaan. Tercapainya tujuan organisasi dimungkinkan karena adanya upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi dalam berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan

kinerja organisasi (*corporate performance*) memiliki hubungan yang erat. Dengan kata lain, jika peningkatan produktivitas kerja (*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Peningkatan produktivitas kerja akan menjadi baik bila karyawan memiliki *skill* yang memadai dan bersedia bekerja dengan gaji atau upah sesuai dengan perjanjian serta mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

PT Bangun Makmur Medan sebagai perusahaan yang membutuhkan karyawan sebagai penggerak roda bisnis perusahaan dalam memproduksi perusahaan. PT Bangun Makmur Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distributor biskuit berbagai merek dan jenis. Ada beberapa masalah yang terjadi dalam perusahaan yakni menurunnya produktivitas karyawan. Laporan mengenai target yang dicapai karyawan ataupun target yang belum dicapai karyawan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan menunjukkan bahwa masih ada kekurangan yang terjadi pada karyawan jika dilihat dengan data dalam 5 tahun terakhir belum semua karyawan dapat mencapai target. Hal ini dikarenakan kompensasi yang kecil dan masa kerja karyawan yang singkat sehingga mereka tidak dapat bekerja maksimal untuk mencapai target sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Hal ini menyebabkan masalah yang terjadi pada produktivitas kerja karyawan.

Untuk mendorong karyawan agar giat bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan kompensasi pekerja. Pemberian kompensasi harus didasarkan kepada standar upah minimum yang berlaku. Karena apabila perusahaan tidak memperhatikan masalah kompensasi pekerja akan timbul masalah-masalah seperti mogok kerja, demonstrasi karyawan, banyak karyawan yang keluar dan memilih pindah ke perusahaan lain. Masalah tersebut akan merugikan perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas perusahaan. Adanya pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan mendorong semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan untuk mendukung pelaksanaan tugas yang selesai dengan target yang ditentukan perusahaan. Pemberian kompensasi juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan harapan karyawan dapat bekerja dengan ikhlas dan meningkatkan kinerjanya.

PT. Bangun Makmur Medan untuk karyawan jumlah gaji pokoknya selalu mengalami perubahan sesuai dengan bertambahnya jumlah ataupun berkurangnya karyawan. Berdasarkan peraturan yang telah dibuat oleh PT. Bangun Makmur Medan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan bahwa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan prosedur atau peraturan yang berlaku bagi setiap masing-masing karyawan PT. Bangun Makmur Medan. Kompensasi yang diterima karyawan pada Januari sampai dengan Desember 2018 mengalami peningkatan. Hal ini karena faktor pemberian bonus dan lembur karyawan. Namun, yang menjadi keluhan dari karyawan bahwa besaran bonus yang diterima belum sesuai dengan harapan karena pemberian bonus yang dilakukan oleh perusahaan belum maksimal dengan karyawan yang sudah bekerja dengan maksimal. Hal ini menyebabkan masalah yang terjadi pada kompensasi.

Kepuasan kerja adalah suatu faktor akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor menurunnya produktivitas kerja karyawan didalam perusahaan. Karyawan tidak puas dengan apa yang diterimanya dari perusahaan, seperti

karyawan tidak puas terhadap rekan kerja yang tidak dapat bekerja sama dalam tim ataupun tidak secara tim dan kurangnya kesempatan karyawan untuk mendapatkan peluang promosi. Beberapa masalah tersebut mengakibatkan karyawan jenuh dengan pekerjaannya saat ini sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Bangun Makmur Medan.”**

KAJIAN TEORITIS

1. Kompensasi

Menurut Edison, dkk., (2016:154), “Kompensasi ini merupakan bentuk imbalan baik berbentuk uang maupun *natural* yang diterima pegawai atau karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkan.” Menurut Hasibuan (2013:118), “Kompensasi adalah: semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.” Menurut Darodjat (2015:163), “Kompensasi disebut juga sebagai penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada pekerja sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.” Berdasarkan pengertian di atas, bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi atau usaha-usaha yang dikerjakan serta dihasilkan kepada perusahaan.

Menurut Darodjat (2016:172-173), Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam kompensasi yaitu :

1. Produktivitas kerja karyawan
Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya.
2. Serikat buruh atau organisasi karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi makin besar. Sebaliknya jika serikat buruhnya tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Posisi jabatan karyawan
Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil.
4. Pendidikan dan pengalaman kerja
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama maka kompensasi akan makin besar karena kecakapan serta keterampilan lebih baik.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Coulter (2013:37), “Kepuasan kerja mengacu pada sikap yang lazim ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif.” Menurut Wibowo (2014:414), “Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan yaitu menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.”

Menurut Priansa (2016:291), kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak saja

sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Badriyah (2012:327), “Kepuasan kerja merupakan suatu fungsi nilai, persepsi dan perbedaan menurut tenaga kerja mengenai yang seharusnya mereka terima.”

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah: suatu perasaan karyawan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif didalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:202), Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan :

1. Kedisiplinan
2. Moral kerja
3. *Turn over* kecil maka secara relatif kepuasan karyawan baik

3. Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Wibowo (2014:94), “Produktivitas kerja adalah rasio keluaran barang dan jasa dibagi masukan atau sumber daya yang dipergunakan untuk memproduksi barang dan jasa tersebut.” Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:156), “Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.”

Menurut Hasibuan (2016:94), “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, di mana *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.”

Berdasarkan pengertian di atas, produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar dibandingkan dengan jumlah masukan. Sebaliknya apabila produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Menurut Sutrisno (2013:211-212), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

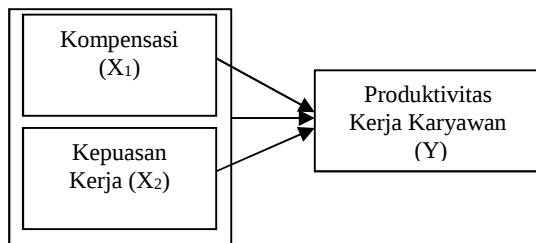
Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai, jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

4. Kerangka Berpikir

Secara skematis kerangka pemikiran berdasarkan pembahasan di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

5. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dirumuskan peneliti maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H₁: Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bangun Makmur Medan.

H₂: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bangun Makmur Medan.

H₃: Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bangun Makmur Medan.

METODE PENELITIAN

Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah di PT Bangun Makmur Medan yang beralamat di Jalan Wahidin No. 263 D/H 105 ABC Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah : seluruh karyawan yang berjumlah 129 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah : sebanyak 98 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Menurut Sujarweni (2015:85), "Pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara : Kuesioner (Angket), Wawancara, Studi pustaka dan Dokumentasi (Arikunto, 2016).

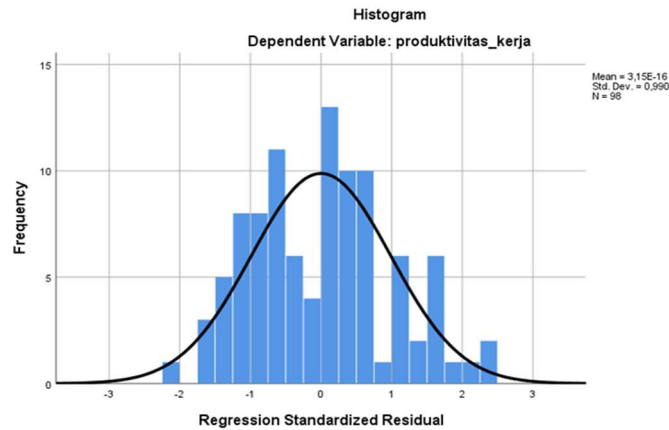
Jenis penelitian ini menggunakan data kuantitatif, sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dan sekunder (Sugiyono, 2017). Dan teknik pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 23 (Ghozali, 2016). Teknik analisis data dengan menggunakan asumsi klasik, Model analisis penelitian yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Uji Hipotesis dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R²), uji serempak (Uji F) dan

uji parsial (Uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

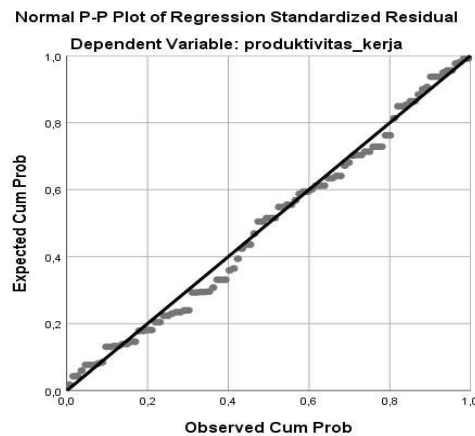
1. Uji Asumsi Klasik

1.1 Uji Normalitas



Gambar 2 Histogram

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat bahwa kurva memberikan pola distribusi yang tidak melenceng ke kanan dan ke kiri yang artinya adalah data berdistribusi normal.



Gambar 3 Normal P-P Plot

Dari Gambar 3 dapat dilihat bahwa Grafik Normalitas P-P Plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal.

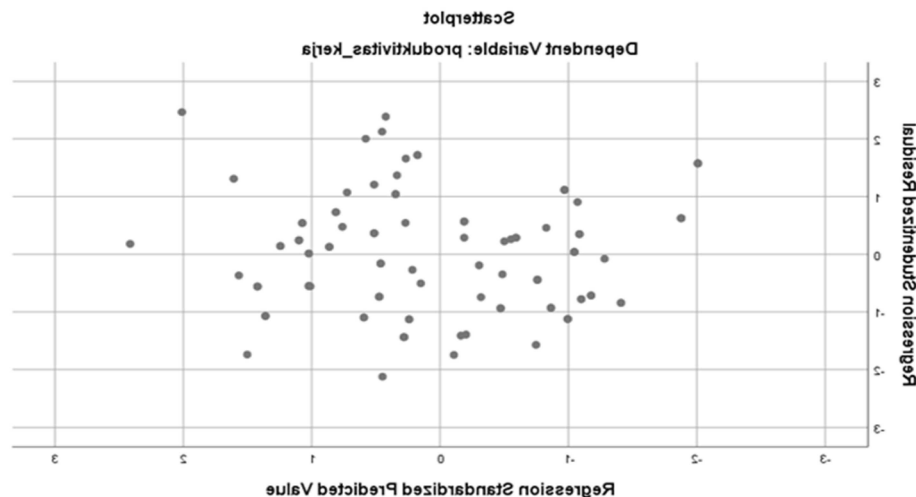
1.2 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	kompensasi	,946	1,057
	kepuasan_kerja	,946	1,057

Tabel 1.Uji Multikolinearitas

Tabel 2.Menunjukkan masing-masing variabel bebas memiliki nilai sebesar 0,946 > 0,01 dan nilai VIF sebesar 1,057 < 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

1.3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini bebas dari uji heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil pengujian analisis regresi linear berganda yaitu:

Tabel 2. Hasil Analisis regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Beta		
1 (Constant)	3,498	1,521		2,300	,024
kompensasi	,224	,058	,333	3,836	,000
kepuasan_kerja	,385	,085	,391	4,511	,000

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

$$\text{Produktivitas Kerja} = 3,498 + 0,224 \text{ Kompensasi} + 0,385 \text{ Kepuasan Kerja}$$

Makna dari penjelasan analisis regresi linear berganda di atas adalah:

1. Konstanta sebesar 3,498
Apabila kompensasi dan kepuasan kerja tidak mengalami peningkatan atau konstan, maka produktivitas kerja karyawan sebesar 3,498 satuan.
2. Koefisien regresi untuk kompensasi sebesar 0,224
Setiap terjadi peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel kompensasi, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,224 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi untuk kepuasan kerja sebesar 0,385
Setiap terjadi peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel kepuasan kerja, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,385 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap

3. Uji Hipotesis

3.1 Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi:

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,569 ^a	,324	,310	3,592	1,436

a. Predictors: (Constant), kepuasan_kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: produktivitas_kerja

Bahwa *Adjusted R Square* adalah : sebesar 0.310 berarti kompensasi dan kepuasan kerja dapat menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 31% dan sisanya 69% (100-31) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti : motivasi kerja, pengembangan karier, lingkungan kerja dan sebagainya.

3.2 Uji Serempak (Uji F)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu :

Tabel 4. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	588,251	2	294,125	22,793	,000 ^b
	Residual	1225,882	95	12,904		
	Total	1814,133	97			

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan_kerja, kompensasi

nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 pada derajat bebas pertama = $k-1 = 3-1=2$ dan derajat bebas kedua = $n-k = 98-3= 95$ adalah: 3,09. Hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} (22,793) > F_{\text{tabel}} (3,09)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_3 yaitu : Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bangun Makmur Medan.

3.3 Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

Tabel 5. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,498	1,521		,024
	kompensasi	,224	,058	,333	,000
	kepuasan_kerja	,385	,085	,391	,000

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

- Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} (3,836) > t_{\text{tabel}} (1,985)$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima yaitu : Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bangun Makmur Medan.
- Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} (4,511) > t_{\text{tabel}} (1,985)$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima yaitu: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bangun Makmur Medan

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bangun Makmur Medan

Hasil pengujian secara parsial bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bangun Makmur Medan. Menurut Darodjat (2016:172), pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari organisasi. Jika produktivitas kerja karyawan baik, maka kompensasi akan makin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2015) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk mendorong

karyawan agar giat bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan kompensasi pekerja. Pemberian kompensasi harus didasarkan kepada standar upah minimum yang berlaku. Karena apabila perusahaan tidak memperhatikan masalah kompensasi pekerja akan timbul masalah-masalah seperti: mogok kerja, demonstrasi karyawan, banyak karyawan yang keluar dan memilih pindah ke perusahaan lain. Masalah tersebut akan merugikan perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas perusahaan. Adanya pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan mendorong semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan untuk mendukung pelaksanaan tugas yang selesai dengan target yang ditentukan perusahaan. Pemberian kompensasi juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan harapan karyawan dapat bekerja dengan ikhlas dan meningkatkan kinerjanya.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bangun Makmur Medan

Hasil pengujian secara parsial bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bangun Makmur Medan. Menurut Badriyah (2014:328) banyak hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang menilai pekerjaannya dapat memberikan kepuasan akan menurunkan tingkat absensi dan perputaran kerja. Perbaikan dalam keadaan yang telah merosot akan dapat menghapus ketidakpuasan, hal ini akan berpengaruh baik pada semangat kerja maupun produktivitas.

Menurut Edison, dkk (2016:217) “Kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan produktivitas, rasa bangga dan komitmen yang tinggi pada pekerjaannya.” Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriyantini, Dkk (2015) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah: suatu faktor akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti: upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor menurunnya produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan. Karyawan tidak puas dengan apa yang diterimanya dari perusahaan, seperti: karyawan tidak puas terhadap rekan kerja yang tidak dapat bekerja sama dalam tim atau pun tidak secara tim dan kurangnya kesempatan karyawan untuk mendapatkan peluang promosi. Beberapa masalah tersebut mengakibatkan karyawan jenuh dengan pekerjaannya saat ini sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bangun Makmur Medan

Hasil pengujian secara simultan bahwa Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bangun Makmur Medan. Menurut Wibowo (2014:295 & 421), Adanya *non financial reward* atau penghargaan non finansial seperti pujian, rasa harga diri dan rekognisi yang dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas dan kepuasan. Pekerja yang bahagia tidak berarti menjadi pekerja yang produktif. Pada tingkat individual, kenyataan menganjurkan sebaliknya untuk lebih akurat, produktivitas mungkin mengarah pada kepuasan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Punawarta (2016) bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. PT Bangun Makmur Medan sebagai perusahaan yang membutuhkan karyawan sebagai penggerak roda bisnis perusahaan. PT Bangun Makmur Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distributor biskuit berbagai merek dan jenis. Ada beberapa masalah yang terjadi dalam perusahaan yakni menurunnya produktivitas karyawan. Laporan mengenai target yang dicapai karyawan ataupun target yang belum dicapai karyawan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan menunjukkan bahwa masih ada kekurangan yang terjadi pada karyawan jika dilihat dengan data dalam 5 tahun terakhir belum semua karyawan dapat mencapai target. Hal ini dikarenakan kompensasi yang kecil dan masa kerja karyawan yang singkat sehingga mereka tidak dapat bekerja maksimal untuk mencapai target sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Hal ini menyebabkan masalah yang terjadi pada produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bangun Makmur Medan.
- 2) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bangun Makmur Medan.
- 3) Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bangun Makmur Medan.

2. Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yakni :

- 1) Meningkatkan kompensasi yang diberikan secara adil dengan berdasarkan prestasi kerja karyawan dan sesuai dengan tugas dan jabatannya di dalam perusahaan. Selain itu, kompensasi juga diberikan secara tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Meningkatkan kompensasi karyawan setiap tahunnya secara merata agar bagi karyawan yang belum mempunyai produktivitas kerja yang tinggi juga terdorong semangatnya dengan adanya kenaikan kompensasi tahunan secara merata.
- 2) Menciptakan kepuasan bagi karyawan yang bekerja di dalam perusahaan dengan cara lebih sering memberikan penghargaan berupa promosi jabatan. Selain itu, juga mempertergaskan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih teratur.
- 3) Memperbaiki produktivitas kerja karyawan dengan cara meningkatkan kompensasi para karyawan setiap tahunnya dan kepuasan kerja yang lebih baik dengan cara memperbaiki *job description* masing-masing karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati. *Jurnal Skrrripsi*.
- Apriyantini, Dkk. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktiivtas Kerja. *Jurnal Skrrripsi*.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Darodjat, Achmad Tubagus. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalialia*. Bandung : Refika Aditama.
- Edison, Emron Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S,P, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S,P, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Purnawarta. 2016.. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Universal Indofood Product 9. *Jurnal Skrrripsi*.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter. 2013. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D..* Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna V. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Eddy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yuniarsih, Tujutju, Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.