



Dian Wahyuni¹
 Dwi Tika Pratiwi²

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. HAKI ALAM KARYA INDRAPURA KABUPATEN BATU BARA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Jumlah sampel sebanyak 53 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil regresi menghasilkan persamaan $Y = 4,792 + 0,944X_1 + 0,641X_2$. Uji-F menghasilkan nilai $F_{hitung} (19,692) > F_{tabel} (3,18)$, artinya secara serempak kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji-t, secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena $t_{hitung} (4,629) > t_{tabel} (2,0075)$, kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena $t_{hitung} (2,508) > t_{tabel} (2,0075)$. Hasil uji- R^2 , koefisien determinasi sebesar 0,441, artinya kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 44,1%, sedangkan 55,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

This research aims to determine the simultaneous and partial influence of compensation and job satisfaction on work productivity. The total sample was 53 respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression. The regression results produce the equation $Y = 4.792 + 0.944X_1 + 0.641X_2$. The F-test produces a value of $F_{count} (19.692) > F_{table} (3.18)$, meaning that compensation and job satisfaction simultaneously influence work productivity. The t-test results show that compensation partially influences work productivity because $t_{count} (4.629) > t_{table} (2.0075)$, job satisfaction influences work productivity because $t_{count} (2.508) > t_{table} (2.0075)$. The results of the R^2 test, the coefficient of determination is 0.441, meaning that compensation and job satisfaction have an influence of 44.1%, while 55.9% is influenced by other variables not included in this research.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Work Productivity

PENDAHULUAN

Pada suatu sistem manajemen perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dan mempunyai peran utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu mengolah sumber daya manusia sebaik mungkin perlu dilakukan perusahaan. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi yang canggih dan dana yang tersedia. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjalankan seluruh operasional perusahaan, dimana kewajiban bagi para karyawan adalah menyelesaikan seluruh tanggung jawab pekerjaan agar tercapainya tujuan perusahaan sehingga seluruh hak karyawan dapat dipenuhi serta menjadi suatu kepuasan kerja yang dirasakan oleh seluruh karyawan. Suatu perusahaan harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi di antara para pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan layanan.

Karyawan dalam perusahaan jasa konstruksi adalah mereka para tenaga kerja yang bekerja di perusahaan dengan kemampuan dan kriteria yang dipilih perusahaan untuk melakukan aktivitas dengan tujuan perusahaan yang memberikan jasa terbaik, manajemen akan menuntut

^{1,2}Universitas Indraprasta PGRI
 email : dwahyuni793@gmail.com

karyawannya untuk selalu memberikan hasil yang optimal dan karyawan yang berkerja selalu dengan produktivitasnya terbaik. Tentunya didukung dengan produktivitas kerja yang tinggi pula sebagai akibat adanya kompensasi dan kepuasan yang diberikan.

Dari beberapa fenomena-fenomena yang terjadi pada PT. Haki Alam Karya Indrapura Kabupaten Batu Bara seperti diuraikan diatas menarik minat peneliti untuk memilih variabel-variabel tersebut. Dari tinjauan penelitian terdahulu antara lain seperti penelitian yang dilakukan oleh Angel Rumahlaiselan dan Rudy S. Wenas “Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Manado”, Deden Misbahudin Muayyad “Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Kantor Wilayah II”, Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto “Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang”, keseluruhannya belum ada yang menggunakan variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama sebagai variabel-variabel bebas yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka perlu dilakukan penelitian untuk melihat apakah variabel yang akan di teliti sangat menentukan produktivitas yang dihasilkan selain itu jenis perusahaan yang bergerak di bidang ini tentunya tanggung jawab serta beban yang harus di selesaikan pastinya harus maksimal dan sesuai target. Maka dari itu, penulis tertarik melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Haki Alam Karya Indrapura Kabupaten Batu Bara”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian dilakukan dengan menggunakan data yang ditemukan pada suatu objek berupa angka yang sistematis. Sifat penelitian ini adalah deskriptif eksploratif, yaitu penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Regresi dilakukan untuk mendapatkan jenis pengaruh yang dihasilkan oleh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Hubungan tersebut dilihat berdasarkan nilai yang dihasilkan oleh variabel bebas yaitu sebagai berikut:

1. Apabila variabel bebas menghasilkan nilai positif, maka akan menurunkan atau mengurangi terjadinya variabel terikat sebesar nilai yang dihasilkan variabel tersebut.
2. Apabila variabel bebas menghasilkan nilai positif, maka akan menambah atau meningkatkan terjadinya variabel terikat sebesar nilai yang dihasilkan variabel tersebut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi dilakukan untuk mendapatkan jenis pengaruh yang dihasilkan oleh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Hubungan tersebut dilihat berdasarkan nilai yang dihasilkan oleh variabel bebas yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4,792	3,608	
1 Kompensasi	,944	,204	,518
Kepuasan kerja	,641	,256	,280

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2023)

Melalui statistik regresi linear berganda di atas, menghasilkan persamaan regresi yang akan disajikan berikut ini:

$$Y = 4,792 + 0,944X_1 + 0,641X_2$$

Uraian dari setiap nilai yang disajikan pada persamaan regresi linearitas berganda di atas dapat dilihat sebaga berikut:

1. Nilai konstanta adalah 4,792, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel kompensasi (X₁), dan kepuasan kerja (X₂) sama dengan nol, maka nilai produktivitas kerja (Y) tetap atau konstan sebesar 4,792.

2. Koefisien regresi pada variabel kompensasi (X_1) adalah 0,944, artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kompensasi (X_1), maka akan meningkatkan nilai produktivitas kerja (Y), sebesar 0,944 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja (X_2) adalah 0,641, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kepuasan kerja (X_2), maka akan meningkatkan nilai produktivitas kerja (Y), sebesar 0,382 satuan.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Fhitung berdasarkan output statistik melalui regresi yang dilakukan, sementara nilai Ftabel sebagai pembandingnya melalui titik persentase distribusi (F) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 5% (0,05) yang berpedoman pada rumus seperti di bawah ini:

n = Jumlah responden terpilih

k = Jumlah variabel bebas

y = Jumlah variabel terikat

$$\begin{aligned} \text{Nilai } F_{\text{tabel}} &= n - k - y \\ &= 53 - 2 - 1 \\ &= 50 (3,18) \end{aligned}$$

Melalui hasil konversi pada titik persentase distribusi (F) pada tiga variabel bebas, maka nilai Ftabel 3,18.

Tabel 2. hasil konversi

ANOVA*						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255,325	2	127,663	19,692	,000 ^a
	Residual	324,146	50	6,483		
	Total	579,472	52			

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil output statistik di atas, maka hasil uji simultan menjelaskan bahwa nilai Fhitung (19,692) > Ftabel (3,18) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) sehingga diputuskan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Nilai thitung berdasarkan output statistik melalui regresi yang dilakukan, sementara nilai ttabel sebagai pembandingnya melalui titik persentase distribusi (t) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 5% (0,05) yang berpedoman pada rumus seperti di bawah ini:

$$\text{Nilai } t_{\text{tabel}} = n - k$$

Dimana:

$$\begin{aligned} \text{Nilai } t_{\text{tabel}} &= n - k \\ &= 53 - 2 \\ &= 51 (2,0075) \end{aligned}$$

Melalui hasil konversi pada titik persentase distribusi (t) melalui kolom *degree of freedom* (df) signifikansi 0,05, maka nilai t_{tabel} 2,0075..

Tabel 3. Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients*		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
	(Constant)	4,792	3,608			
1	Kompensasi	,944	,204	,518	4,629	,000
	Kepuasan Kerja	,641	,256	,280	2,508	,015

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2023)

Berikut adalah uraian hasil pengujian secara parsial (uji-t) pada masing-masing variabel bebas, yaitu:

1. Nilai t_{hitung} (4,629) > t_{tabel} (2,0075) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) sehingga H2 diterima dan H0 ditolak, artinya secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
2. Nilai t_{hitung} (2,508) > t_{tabel} (2,0075) dan nilai signifikansi (0,015 < 0,05) sehingga H2 diterima dan H0 ditolak, artinya secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.418	2,54616

Sumber : Pengolahan Data Penelitian(2023)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai yang dihasilkan melalui R Square yaitu 0,441, artinya variabel bebas yang terdiri dari kompensasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 44,1%, sedangkan sisanya 55,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 4,792 + 0,944X_1 + 0,641X_2$, artinya kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) menghasilkan koefisien regresi positif terhadap produktivitas kerja.
2. Uji-F menghasilkan nilai $F_{hitung} (19,692) > F_{tabel} (3,18)$, artinya secara serempak kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.
3. Nilai $t_{hitung} (4,629) > t_{tabel} (2,0075)$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
4. Nilai $t_{hitung} (2,508) > t_{tabel} (2,0075)$ dan nilai signifikansi ($0,015 < 0,05$) sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
5. Uji- R^2 menghasilkan koefisien determinasi sebesar 0,441, artinya kompensasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 44,1%, sedangkan sisanya 55,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SARAN

Berikut beberapa saran dalam penelitian ini antara lain yaitu:

1. Pihak PT. Haki Alam Karya Indrapura Kabupaten Batu Bara hendaknya senantiasa berupaya meningkatkan produktivitas kerjanya. Adapun upaya yang dapat dilakukan berdasarkan hasil penelitian melalui uji parsial (uji-t) yaitu :
 - a. Variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah kompensasi. Kompensasi sebaiknya diperbaiki bahkan harus lebih ditingkatkan agar produktivitas kerja lebih meningkat.
 - b. Kepuasan kerja juga lebih ditingkatkan agar produktivitas kerja meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini sebaiknya bersedia untuk menambah variabel bebas lainnya sehingga akan diperoleh hasil yang lebih baik dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Haki Alam Karya Indrapura Kabupaten Batu Bara.

DAFTAR PUSTAKA

- Add's Moch, 2004, Psikologi Industry, Liberty, Yogyakarta.
- Adiwinata Irvan dan Eddy M. Sutanto, 2019, "Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang", Jurnal Agora, Universitas Kristen Petra, Vol.02 No.01.
- Afandi, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator, Zanafa, Pekanbaru.
- Agustini Ni Kadek Ira dan A.A Sagung Kartika Dewi, 2019, "Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Single Fin Restaurant & Bar Bali", Jurnal Manajemen Unud, Universitas Udayana, Vol.8 4 No.1.
- Busro Muhammad, 2018, Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media Group, Jakarta.
- Elbandiansyah, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, IRDH, Malang.

- Fattah Husein, 2017, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, Elmatara, Yogyakarta.
- Ghozali Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Surabaya.
- Handoko T. Hani, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Malayu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuncoro Mudrajad, 2012, *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis & Ekonomi*, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Kusriyanto Bambang, 2018, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Gramedia, Jakarta.
- Mangkuprawira Sjafriz Tahir, 2011, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Muayyad Deden Misbahudin, 2016, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Kantor Wilayah II", *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Universitas Trisakti, Vol.09 No.01.
- Panggabean Mutiara S., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Renggita Cindy J, 2020, "Pengaruh Gaji, Teknologi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Tanah Raja Estate PT.Bakrie Sumatera Plantations Tbk.Kisaran" Universitas Asahan.
- Rumahlaiselan Angel dan Rudy S. Wenas, 2018, "Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Manado", *Jurnal EMBA*, Universitas Sam Ratulangi, Vol.06 No.4.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*, Cetakan ke-20, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto Danang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS, Yogyakarta.
- Sutrisno Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tanjung Hendri, 2013, *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, Sekolah, Gramata Publishing, Jakarta.