

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan di Industri Manufaktur (Studi pada Karyawan PT. Daimatu Industri Indonesia)

Hilda Hidayatul Hasanah *)

Afi Rachmat Slamet **)

Arini Fitria Mustapita *)**

Email : : hildayatulhasanah@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the influence of job satisfaction, motivation, and compensation on employee productivity at PT. Daimatu Industri Indonesia. The research method employed a quantitative approach with an explanatory research design. Data were collected through questionnaires distributed to 50 respondents using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results indicate that job satisfaction, motivation, and compensation simultaneously have a significant effect on employee productivity. Partially, job satisfaction and motivation have a positive and significant effect, while compensation has a significant negative effect on productivity. The coefficient of determination (Adjusted R²) of 22.2% shows that the independent variables explain only a small portion of the variation in employee productivity, with the remaining 77.8% influenced by other factors outside the model. These findings suggest that the company should focus more on improving job satisfaction and employee motivation, while also reevaluating the compensation system to ensure it does not negatively impact productivity. This research contributes to the development of human resource management theory and provides practical insights for manufacturing companies in formulating strategies to enhance employee productivity.

Keywords: Job Satisfaction, Motivation, Compensation, Employee Productivity

Pendahuluan

Produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi kerja suatu organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusianya. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Sumber daya manusia (SDM) bukan hanya menjadi aset, melainkan juga motor penggerak utama yang menentukan pencapaian visi dan misi perusahaan. Perusahaan yang mampu mengelola SDM dengan tepat akan memiliki peluang lebih besar dalam menghadapi tantangan bisnis yang dinamis dan kompetitif (Affandi, 2018).

Dalam kaitannya dengan produktivitas, terdapat sejumlah faktor internal yang sangat memengaruhi performa karyawan, di antaranya adalah kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi. Ketiga faktor ini saling berhubungan dan memengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap semangat, kinerja, dan loyalitas karyawan. Robbins & Judge (2017) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul dari evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya. Apabila seorang karyawan merasa bahwa pekerjaannya memberikan nilai dan penghargaan yang sesuai, maka ia akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi pondasi awal dalam menciptakan kinerja yang berkualitas.

Namun, kepuasan kerja yang tinggi tidak akan berdampak optimal jika tidak didukung oleh

motivasi kerja yang memadai. Menurut Herzberg (1959) dalam teori dua faktornya, motivator seperti pencapaian, pengakuan, serta tanggung jawab akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersemangat. Robbins & Judge (2017) juga menegaskan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi tidak hanya mendorong karyawan untuk bekerja, tetapi juga menentukan kualitas dan konsistensi dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang tinggi akan menjadi energi pendorong dalam menyelesaikan pekerjaan secara produktif, efisien, dan tepat waktu.

Di samping itu, kompensasi juga menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi produktivitas. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Kompensasi yang adil dan sesuai akan menciptakan rasa puas dan menumbuhkan motivasi kerja yang lebih tinggi, sedangkan kompensasi yang dianggap tidak sepadan justru akan menimbulkan penurunan semangat kerja dan komitmen karyawan (Robbins, 2008). Oleh karena itu, perusahaan harus mampu merancang sistem kompensasi yang transparan dan proporsional, agar dapat mendukung keseimbangan psikologis dan kesejahteraan karyawan yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas kerja mereka.

Fenomena yang terjadi di PT. Daimatu Industri Indonesia menunjukkan bahwa produktivitas karyawan belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan observasi awal, beberapa karyawan mengeluhkan beban kerja yang tinggi tidak diiringi dengan kompensasi yang sesuai, serta kurangnya penghargaan atas hasil kerja yang dicapai. Selain itu, masih terdapat karyawan yang menunjukkan penurunan motivasi dan keterlibatan kerja, yang tercermin dari tingginya ketidakhadiran, keterlambatan menyelesaikan tugas, hingga rendahnya inisiatif dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara harapan manajemen dengan kondisi psikologis dan kesejahteraan karyawan di lapangan. Fenomena ini mendukung pernyataan bahwa ketidakpuasan terhadap sistem kerja dan kurangnya motivasi dapat menyebabkan produktivitas karyawan mengalami penurunan yang signifikan.

Fenomena yang terjadi tersebut menunjukkan pentingnya bagi perusahaan untuk memperhatikan lebih dalam faktor-faktor internal yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Ketika kepuasan kerja menurun, motivasi melemah, dan kompensasi dirasa tidak adil, maka produktivitas karyawan pun turut terdampak. Situasi ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan produktivitas tidak cukup hanya dengan menuntut hasil kerja, tetapi juga harus diimbangi dengan strategi pengelolaan SDM yang komprehensif. Oleh karena itu, menjadi relevan untuk mengkaji secara empiris bagaimana pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Pemahaman terhadap hubungan ketiga variabel tersebut diharapkan dapat menjadi landasan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih tepat sasaran guna menciptakan tenaga kerja yang produktif, termotivasi, dan loyal terhadap organisasi.

Landasan Teori dan Pengembangan

Grand Theory

Penelitian ini berlandaskan pada *Equity Theory* (Teori Keadilan) yang dikembangkan oleh John Stacey Adams. Teori ini menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi untuk bekerja apabila mereka merasa diperlakukan adil, terutama dalam hal imbalan yang diterima dibandingkan dengan usaha yang dikeluarkan. Ketika karyawan merasakan ketidakseimbangan misalnya upah tidak sepadan dengan beban kerja atau lingkungan kerja yang tidak mendukung maka akan timbul perasaan tidak puas yang berdampak pada menurunnya motivasi dan produktivitas. Sebaliknya, jika kompensasi, perlakuan manajerial, dan kondisi kerja dinilai adil dan setimpal, maka akan memunculkan semangat kerja dan produktivitas yang lebih tinggi (Mathis & Jackson, 2011). Dalam konteks ini, kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi menjadi faktor yang sangat menentukan persepsi keadilan dan performa kerjakaryawan.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan ukuran seberapa efisien dan efektif seorang karyawan

dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar perusahaan. Menurut Sutrisno (2017), produktivitas tidak hanya mengukur jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga mencerminkan kualitas hasil kerja serta tingkat efisiensi waktu dan sumber daya yang digunakan. Kinerja yang produktif menunjukkan bahwa karyawan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kasmir (2019) menegaskan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, kepuasan kerja, dan sistem kompensasi yang diterima. Dalam penelitian ini, indikator produktivitas terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Hasibuan (2017) menyebutkan bahwa kepuasan kerja timbul ketika harapan dan kenyataan yang diterima karyawan sesuai atau melebihi ekspektasi. Faktor-faktor seperti kondisi kerja, hubungan antar kolega, pengakuan, dan peluang karier turut menentukan tingkat kepuasan kerja. Handoko (2014) menambahkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan loyalitas dan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator, yaitu pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, semakin besar kemungkinan karyawan memberikan kinerja terbaiknya..

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas demi mencapai tujuan tertentu. Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa motivasi mencakup tiga elemen penting, yaitu arah (goal), intensitas (seberapa kuat usaha), dan ketekunan (konsistensi dalam berusaha). Dalam dunia kerja, motivasi dapat muncul secara intrinsik (dorongan internal seperti keinginan berkembang) maupun ekstrinsik (dorongan dari luar seperti bonus atau pujian). Teori motivasi yang mendasari penelitian ini antara lain teori kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, serta teori harapan dari Vroom. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini mencakup tanggung jawab, pengakuan, pencapaian, peluang berkembang, dan kepuasan terhadap pekerjaan (Suyusman et al., 2020).

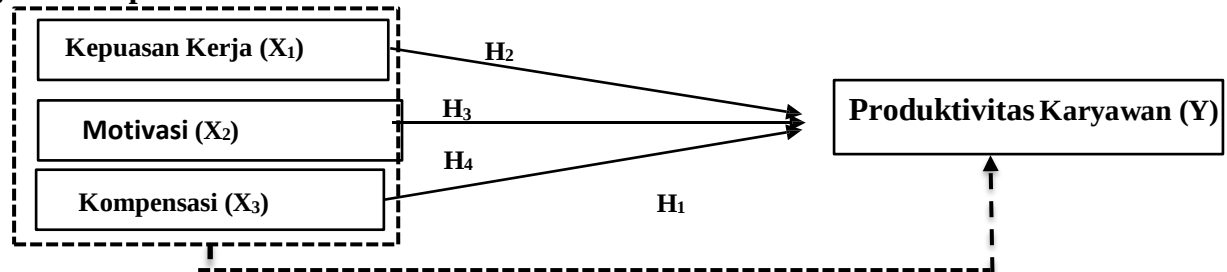
Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2019), kompensasi terbagi menjadi dua bentuk, yaitu kompensasi langsung seperti gaji, upah, dan insentif, serta kompensasi tidak langsung seperti tunjangan dan fasilitas. Pemberian kompensasi yang layak tidak hanya berfungsi sebagai pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap karyawan, tetapi juga mencerminkan nilai dan penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas. Rivai (2015) menjelaskan bahwa sistem kompensasi yang adil dan kompetitif mampu membangun loyalitas serta semangat kerja yang tinggi, karena karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini, kompensasi diukur berdasarkan empat indikator utama yang merepresentasikan bentuk penghargaan yang diterima karyawan selama bekerja, yaitu gaji pokok, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Gaji pokok menggambarkan imbalan dasar yang diterima secara tetap dan mencerminkan nilai pekerjaan berdasarkan posisi serta tanggung jawab karyawan. Insentif mencerminkan bentuk penghargaan tambahan yang diberikan atas pencapaian kinerja tertentu dan berperan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Tunjangan seperti kesehatan, makan, atau transportasi menjadi bentuk perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Sementara itu, fasilitas yang disediakan perusahaan, seperti peralatan kerja atau

lingkungan kerja yang mendukung, dapat meningkatkan kenyamanan serta efektivitas kerja karyawan. Dengan mengacu pada keempat indikator tersebut, kompensasi dalam konteks penelitian ini tidak hanya dilihat sebagai alat pemenuhan kebutuhan finansial, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam menciptakan hubungan kerja yang produktif dan berkelanjutan antara perusahaan dan karyawan.

Kerangka Konseptual



Keterangan :

- > : Pengaruh Parsial
 - - - - -> : Pengaruh Simultan

Hipotesis

H1: Bahwa Kepuasan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Motivasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

H2: Bahwa Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

H3: Bahwa Motivasi (X2) berpengaruh terhadap produktivitas Karyawan (Y).

H4: Bahwa Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap produktivitas Karyawan (Y).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel dan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen (kepuasan kerja, motivasi, kompensasi) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan). Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang dikumpulkan berbentuk angka dan dianalisis secara statistik. Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi mencakup keseluruhan individu atau unit yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, baik dalam jumlah kecil maupun besar (Ghozali, 2018). Dalam konteks penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Daimatu Industri Indonesia, yang berjumlah 50 orang. Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel digunakan apabila populasi terlalu besar sehingga peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh elemen yang ada dalam populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi dalam penelitian relatif kecil, yaitu 50 orang karyawan PT. Daimatu Industri Indonesia, sehingga memungkinkan semua responden diteliti secara menyeluruh. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2019), teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini cocok digunakan dalam penelitian dengan jumlah populasi relatif kecil, sehingga memungkinkan seluruh anggota populasi diteliti.

Hasil Penelitian

Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Jenis Kelamin, dan Usia

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	18	36,00%
Perempuan	32	64,00%
Total	50	100%
Usia	Frekuensi	Presentase
20-30	14	28,00%
>30-40	17	34,00%
>40-55	19	38,00%
Total	50	100%

Sumber : Data primer diolah 2025

Tabel tersebut memperlihatkan gambaran awal karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan rentang usia. Hasil tabulasi menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, sebanyak 32 orang atau 64,00% dari total 50 responden. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 18 orang atau 36,00%. Hal ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja di PT. Daimatu Industri Indonesia didominasi oleh perempuan, yang secara tidak langsung menunjukkan peran penting perempuan dalam aktivitas operasional perusahaan. Dari segi usia, responden terbagi menjadi tiga kelompok, yaitu usia 20–30 tahun sebanyak 14 orang (28,00%), usia di atas 30–40 tahun sebanyak 17 orang (34,00%), dan usia di atas 40–55 tahun sebanyak 19 orang (38,00%). Mayoritas responden berada pada usia yang relatif matang dan produktif, yang secara teoritis berkorelasi dengan kestabilan emosional dan pengalaman kerja yang dapat mendukung peningkatan produktivitas karyawan di perusahaan.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap variabel dalam instrumen penelitian memiliki nilai *Pearson Correlation* atau r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Kemudian hasil dari pengujian alat yang digunakan untuk mengukur reliabilitas memperlihatkan bahwasanya seluruh item pada variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Untuk variabel kepuasan kerja ($0,675 > 0,6$), motivasi ($0,733 > 0,6$), kompensasi ($0,702 > 0,6$), dan produktivitas karyawan ($0,630 > 0,6$). Dengan demikian, semua item variabel yang digunakan dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi klasik regresi, sehingga layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai collinearity tolerance untuk masing-masing variabel bebas berada di atas angka 0,1, yaitu kepuasan kerja sebesar 0,890, motivasi sebesar 0,839, dan kompensasi sebesar 0,885. Selain itu, nilai VIF yang diperoleh juga berada di bawah angka 10, yaitu berturut-turut sebesar 1,124 untuk kepuasan kerja, 1,192 untuk motivasi, dan 1,130 untuk kompensasi. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam model regresi ini tidak menunjukkan adanya masalah multikolinearitas. Selanjutnya, hasil pengujian heteroskedastisitas juga menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hal ini didasarkan pada hasil pengujian menggunakan uji Glejser yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi untuk variabel

kepuasan kerja sebesar 0,462, motivasi sebesar 0,591, dan kompensasi sebesar 0,432. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebaran residual dalam model ini adalah homogen, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficient ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.685	1.673		5.788	.000
X1	.197	.087	.303	2.271	.028
X2	.141	.072	.269	1.952	.057
X3	-.424	.132	-.429	-3.201	.002

Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah 2025

Tabel 5 menunjukkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9.685 + 0.197 X1 + 0.141 X2 - 0.424 X3 + e$$

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang dilakukan, diperoleh nilai konstanta (a) bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila variabel Kepuasan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3) dianggap tidak ada atau bernilai nol, maka Produktivitas Karyawan (Y) masih berada pada nilai positif. Artinya, terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang juga dapat memengaruhi produktivitas karyawan.

Hasil uji koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki koefisien bernilai positif, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, karena merasa dihargai dan terpenuhi kebutuhannya secara profesional. Selanjutnya, variabel Motivasi (X2) juga menunjukkan nilai koefisien yang positif, yang berarti bahwa motivasi kerja yang tinggi akan berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal maupun eksternal yang diterima karyawan menjadi pendorong utama untuk bekerja lebih maksimal dalam mencapai target perusahaan. Berbeda halnya dengan variabel Kompensasi (X3) yang justru memiliki nilai koefisien negatif. Temuan ini memberikan gambaran bahwa kompensasi yang diberikan belum mampu mendorong peningkatan produktivitas, bahkan cenderung menurunkan semangat kerja. Ketidaksesuaian antara beban kerja dan imbalan yang diterima oleh karyawan dapat menjadi pemicu rasa ketidakpuasan yang pada akhirnya berdampak pada performa kerja. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi ulang terhadap sistem pemberian kompensasi agar lebih adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Dengan demikian, hasil regresi linier berganda ini memperkuat bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan produktivitas, sementara Kompensasi justru perlu menjadi perhatian khusus agar tidak menjadi penghambat kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Uji F (Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	30.889	3	10.296	5.665	.002 ^b
Residual	83.611	46	1.818		
Total	114.500	49			

Sumber: Data Primer diolah 2025

Tabel tersebut menunjukkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0.002, yang berarti nilai tersebut < 0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar 5.665. Hasil ini menunjukkan, hipotesis H1 diterima, dan dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Uji t (Parsial)**Tabel 4. Hasil Uji t**

Model	Coefficient ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error			
(Constant)	9,685	1,673		5,788	,000
X1	,197	,087	,303	2,271	,028
X2	,141	,072	,269	1,952	,057
X3	-,424	,132	-,429	-3,201	,002
Dependent Variable: Y					

Sumber: Data Primer diolah 2025

Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berdasarkan hasil uji t hitung, diperoleh nilai t hitung sebesar 2.271, yang bernilai positif, serta nilai signifikansi t sebesar 0.028, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung 2.271 lebih besar dari t tabel 1.679. Dengan demikian, hipotesis H2 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kemudian variabel motivasi, berdasarkan hasil uji t hitung, diperoleh nilai t hitung sebesar 1.952, yang bernilai positif, namun nilai signifikansi t sebesar 0.057, yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung 1.952 lebih kecil dari t tabel 1.679. Dengan demikian, hipotesis H3 ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan, meskipun arah pengaruhnya positif terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya, variabel kompensasi berdasarkan hasil uji t hitung, diperoleh nilai t hitung sebesar -3.201, yang bernilai negatif, serta nilai signifikansi t sebesar 0.002, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung -3.201 lebih besar dari t tabel 1.679 (dalam bentuk absolut). Dengan demikian, hipotesis H4 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,222 menunjukkan bahwa 22,2% variasi dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya 77,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Implikasi Hasil Penelitian**Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Daimatu Industri Indonesia**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut berperan penting dan saling mendukung dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Ketika perusahaan mampu memberikan kepuasan kerja yang baik, menjaga motivasi karyawan tetap tinggi, dan menerapkan sistem kompensasi yang tepat, maka produktivitas kerja cenderung meningkat. Kondisi ini mencerminkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang holistik sangat penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Daimatu Industri Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari segi tanggung jawab, hubungan dengan rekan kerja, maupun kejelasan sistem promosi dan dukungan atasan, maka semangat kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya akan meningkat. Hal ini berdampak langsung pada produktivitas kerja karena karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan hasil terbaik.

Temuan ini diperkuat oleh teori dua faktor dari *Herzberg* yang menjelaskan bahwa kepuasan

kerja berasal dari dua kategori faktor, yaitu motivator (seperti pencapaian dan pengakuan) serta *hygiene factor* (seperti kondisi kerja dan hubungan antar rekan). Jika faktor-faktor tersebut terpenuhi, maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, yang pada akhirnya dapat mendorong produktivitas dalam bekerja)

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan di PT.Daimatu Industri Indonesia pelanggan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki arah pengaruh yang positif terhadap produktivitas, namun secara statistik tidak signifikan. Artinya, peningkatan motivasi kerja belum secara langsung terbukti mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara nyata dalam konteks penelitian ini. Hal ini bisa disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi produktivitas, seperti beban kerja, tekanan lingkungan kerja, atau sistem manajemen yang berlaku.

Secara teoritis, hal ini dapat dijelaskan melalui teori hierarki kebutuhan dari *Maslow*, yang menyatakan bahwa motivasi timbul dari dorongan untuk memenuhi kebutuhan manusia mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Jika kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak terpenuhi secara menyeluruh, maka motivasi yang timbul pun belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan produktivitas secara optimal. Oleh karena itu, meskipun tidak signifikan, perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek motivasi karena berperan sebagai pendorong dalam jangka.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Daimatu Industri Indonesia Kompensasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan di perusahaan saat ini belum mampu memenuhi harapan karyawan. Ketika karyawan merasa imbalan yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja atau kontribusi yang diberikan, maka semangat kerja menurun dan berdampak pada produktivitas. Perasaan tidak adil ini dapat menimbulkan kekecewaan dan penurunan loyalitas terhadap perusahaan.

Penjelasan ini sejalan dengan teori keadilan dari *Adams*, yang menyatakan bahwa kepuasan karyawan terhadap kompensasi dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap keadilan dalam distribusi imbalan. Jika karyawan merasa bahwa input (seperti usaha, waktu, dan kemampuan) tidak sebanding dengan output (kompensasi yang diterima), maka akan muncul ketidakpuasan yang dapat menghambat produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu meninjau kembali kebijakan kompensasi agar lebih sesuai dan adil berdasarkan kontribusi masing-masing individu.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara parsial, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Sementara itu, motivasi menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan. Berbeda dengan kompensasi, yang justru menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi, sehingga belum mencakup faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau work-life balance yang juga berpotensi memengaruhi produktivitas. Kedua, penggunaan metode kuantitatif dengan kuesioner dapat menimbulkan bias responden dan tidak mampu menangkap aspek subjektif secara mendalam. Oleh karena itu, disarankan untuk menggunakan metode campuran pada penelitian selanjutnya. Ketiga, jumlah sampel yang terbatas hanya sebanyak 50 orang dengan teknik sampel jenuh membatasi generalisasi hasil. Penelitian ke depan sebaiknya melibatkan sampel yang lebih besar agar hasil lebih representatif.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi agar lebih adil dan sebanding dengan kontribusi karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Meskipun motivasi tidak berpengaruh signifikan secara statistik, namun arah pengaruhnya tetap positif, sehingga penting bagi perusahaan untuk menyediakan program pelatihan, pengembangan keterampilan, serta memberikan pengakuan atas prestasi guna membentuk motivasi intrinsik. Perusahaan juga perlu mengembangkan sistem penghargaan berbasis kinerja yang objektif dan transparan, agar dapat mendorong peningkatan produktivitas tanpa menimbulkan kecemburuan antar karyawan.

Referensi

- Affandi, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Kasmir. (2024). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. South-Western: Cengage Learning.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. ., and Judge, T. A. (2016). *Prilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2008). *Organizational Behavior (11th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suyusman, D., Widodo, S., and Prasetyo, I. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2), 45–53.

Hilda Hidayatul Hasanah*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Afi Rachmat Slamet **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Arini Fitria Mustapita ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma