

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sejalan dengan gencarnya usaha pemerintah dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, memperluas pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya maka pengembangan dunia usaha di Indonesia yang melibatkan pihak swasta baik dibidang industri, perdagangan maupun jasa perkreditan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam proses mendorong pertumbuhan ekonomi.

Peranan sumber daya manusia oleh setiap usaha, menuntut organisasi untuk dapat mengolah faktor tenaga kerja menjadi sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan, karena karyawan disini tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga sebagai konsumen produk perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting menentukan keefektifan suatu organisasi. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka. Karyawan yang baik diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Handoko (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai

balas jasa untuk kerja mereka. Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pendapatan atau balas jasa dari perusahaan kepada karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan Afriliani dkk, (2022) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Lampung. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas petani padi.

Stres kerja adalah reaksi yang timbul akibat tidak adanya keseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Menurut Moorhead, dkk (2013) stres dapat di definisikan sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepada orang tersebut. Stres kerja jika tidak di Kelola dengan baik maka berdampak negatif pada produktivitas pegawai. Pendapat lain di ungkapkan oleh Davis dalam Suharsono (2012) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses pikiran dan kondisi fisik seorang dalam bekerja. Berdasarkan pengertian stres kerja menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja sebagai umpan balik atas diri pegawai secara fisik maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi.

Fenomena yang terjadi pada stres kerja yaitu tuntutan pekerjaan perorangan yang sangat tinggi. Hal ini diakibatkan karena tingkat stres karyawan yang disebabkan oleh permasalahan yang dihadapi di kantor maupun dari luar kantor yang bisa berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dkk, (2020) menunjukkan bahwa stress kerja

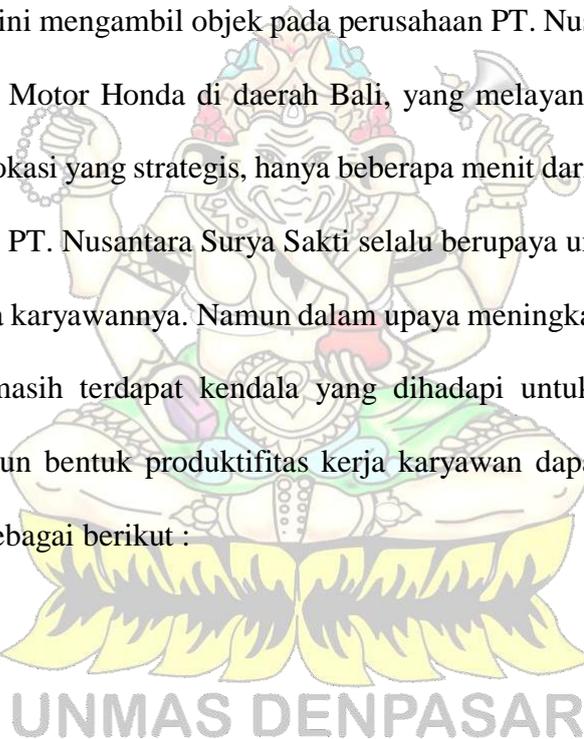
berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja guru di SMK Bakti Ponorogo. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri dkk, (2019) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Siagian (2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaan. Sedangkan menurut Badriyah (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lestari dkk, (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Kepuasan Kerja Karyawan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nofriyanti dkk, (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang.

Menurut Danang (2012) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perkantoran yang memiliki peran tenaga kerja dalam persatuan waktu. Seorang pegawai hendaknya memiliki produktivitas kerja yang tinggi, pada dasarnya kerja bukan semata-mata ditunjukkan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya melainkan kualitas kerja juga penting untuk di perhatikan. Seorang pegawai dapat

dikatakan produktif apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan output yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh lembaga perkantoran tersebut. Muchdarsyah dalam Sedarmayanti (2011) produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik atau jasa dengan masukan sebenarnya. Berdasarkan pengertian di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai oleh seorang pekerja pada waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan.

Penelitian ini mengambil objek pada perusahaan PT. Nusantara Surya Sakti merupakan dealer Motor Honda di daerah Bali, yang melayani penjualan sepeda motor. Memiliki lokasi yang strategis, hanya beberapa menit dari pusat kota. Dalam perkembangannya PT. Nusantara Surya Sakti selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Namun dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan masih terdapat kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun bentuk produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari data tingkat absensi sebagai berikut :



UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Tingkat absensi karyawan pada PT. Nusantara Sura Sakti
Tahun 2022

Periode	Jumlah Hari Kerja/ Bulan (Hari)	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir Absensi (Hari)	Presentasi Tingkat Absensi (%)
(A)	(B)	(C)	(BXC)	(E)	(F) = (E:DX100%)
27 Desember 2021 – 26 Januari 2022	26	30	780	30	3,84%
27 Januari – 26 Februari 2022	26	30	780	34	4,35%
27 Februari – 26 Maret 2022	26	30	780	32	4,10%
27 Maret – 26 April 2022	26	30	780	33	4,23%
27 April – 26 Mei 2022	26	30	780	35	4,48%
27 Mei – 26 Juni 2022	26	30	780	34	4,35%
27 Juni – 26 Juli 2020	26	30	780	33	4,23%
27 Juli – 26 Agustus 2022	26	30	780	32	4,10%
27 Agustus – 26 September 2022	26	30	780	30	3,84%
27 September-26 Oktober 2022	26	30	780	37	4,74%
27 Oktober - 26 November 2022	26	30	780	31	3,97%
27 November – 26 Desember 2022	26	30	780	35	4,48%
Rata-Rata					4,22%

Sumber : PT. Nusantara Surya Sakti (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan setiap bulan adalah 4,22 persen tergolong tinggi. Menurut Flippo (2001) apabila presentase tingkat absensi berkisar di angka 0 sampai 2 persen maka dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar, absensi terendah terjadi pada bulan desember dan absensi

tertinggi terjadi ada bulan september. Hal ini memberikan gambaran bahwa tingkat absensi karyawan berada pada tingkatan tidak baik, hal ini mengindikasikan bahwa Produktivitas kerja karyawan masih kurang.

I.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah penulis sajikan di atas, maka penulis merumuskan masalah-masalah yang terkandung adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar.

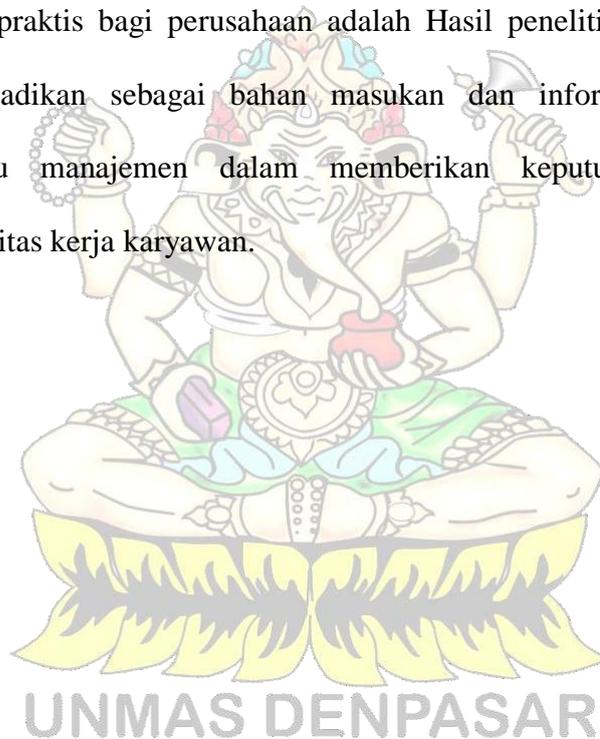
I.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti untuk penelitian dimasa yang akan datang dan mampu memperkaya pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai kompensasi, stres dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis bagi perusahaan adalah Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam memberikan keputusan menyangkut produktivitas kerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal setting theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa *performance* yang tinggi itu merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan needs (*goal*) tertentu, maka ia akan berhak mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*).

Dalam penelitian ini, *goal setting theory* berkaitan pada produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja merupakan hal yang mendasar bagi suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, produktivitas yang tinggi merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kompensasi, stres kerja dan kepuasan kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Henry Simamora (2004) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut Umar (2010) kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan salah satu bidang MSDM yang paling sulit dan menantang karena mengundang banyak unsur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan-tujuan stratejik perusahaan (Mondy, 2008).

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2012) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi menurut Hasibuan (2012) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

2. Jenis Kompensasi

Menurut Hani Handoko (2001) secara umum jenis kompensasi antara lain:

a. Kompensasi Langsung (direct compensation)

Merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji atau upah yang disebut gaji pokok. Gaji adalah bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jam kerja. Upah adalah bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu jam kerja.

b. Kompensasi Tidak Langsung (Fringe Benefit)

Merupakan kompensasi pelengkap dalam bentuk penyediaan paket benefits dan penyelenggaraan program pelayanan kepada karyawan.

3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi, menurut Sadili Samsudin (2009) sebagai berikut

a. Pemenuhan Kebutuhan ekonomi

Kompensasi yang diterima karyawan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehari-hari. Untuk itu, diperlukan kepastian akan penerimaan upah atau gaji secara tepat.

b. Meningkatkan produktivitas kerja

Karyawan dapat bekerja dengan produktif jika ada perhatian dari perusahaan untuk memberikan kompensasi yang lebih baik.

c. Memajukan organisasi atau perusahaan

Jika perusahaan memberikan kompensasi tinggi, dapat mendorong karyawannya untuk bekerja lebih giat dan memotivasi karyawan untuk memajukan perusahaan.

d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Keseimbangan dapat tercipta dari pemberian kompensasi secara adil dan layak, namun karyawan harus memenuhi persyaratan dalam jabatannya.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi, menurut Hasibuan (2003) sebagai berikut :

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Apabila penawaran (pencarian kerja) lebih banyak dari pada permintaan (lowongan pekerjaan) maka kompensasi relatif kecil, namun sebaliknya jika pencarian kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi akan relatif besar.

b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Perusahaan yang mampu dan bersedia membayar upah/gaji yang semakin baik, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika perusahaan mampu dan bersedia membayar upah/gaji kurang maka kompensasi relatif kecil.

c. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres

Pemerintah dengan Undang-Undang Kepres besarnya upah atau balas jasa minimum. Penetapan Undang-Undang Kepres sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

d. Biaya Hidup

Jika biaya hidup di daerah itu tinggi maka kompensasi/upah, semakin tinggi. Sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerahnya rendah maka kompensasi relatif kecil.

e. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan menerima kompensasi lebih kecil.

5. Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Menurut Husein Umar (2014) indikator kompensasi terdiri dari sebagai berikut:

1. Gaji

2. Insentif

3. Bonus
4. Premi
5. Pengobatan
6. asuransi

2.1.3 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Umar (2010) stress didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang pekerja. Terdapat hubungan langsung antara stres dan kinerja. Menurut Hani Handoko (2012), stres merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisisesorang. Menurut Higgins dalam Umar (2010), bila karyawan tidak memiliki stres maka tantangan tidak ada dan akibatnya kinerja rendah. Semakin tinggi tingkat stres karena tantangan kerja yang juga bertambah, maka akan mengakibatkan kinerja juga bertambah. Tetapi jika stres sudah maksimal, tantangan kerja yang bertambah tidak lagi dapat meningkatkan kinerjanya, melainkan akan menurunkan kinerjanya. Jadi stres kerja seorang karyawan harus berada dalam posisi standar maksimal kinerja karyawan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan persepsi responden terhadap berbagai kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kondisi pribadi karyawan.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Suwanto (2013), ada beberapa faktor yang mempengaruhi stress kerja antara lain:

a. Penyebab fisik (kebisingan dan kelelahan)

Kebisingan terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. Selain kebisingan kelelahan juga dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres, pergeseran prestasi, mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seseorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama. Kelelahan disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang.

b. Suhu dan Kelembapan

Bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

c. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, Volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

d. Sifat pekerjaan

Situasi baru dan asing. Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres. Selain itu ancaman pribadi juga mempengaruhi, suatu

tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.

e. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka tidak merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

f. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal seperti ini merupakan sumber stres bagi seseorang.

3. Indikator Stres Kerja

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- b. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- c. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- d. Konflik, diukur dari persepsi responden semangat untuk terus belajar bagi pencapaian visi bersama.

Menurut Robbins dalam Sulistiyani (2017) mengemukakan bahwa indikator stress kerja, yaitu:

a. Beban kerja

Beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stress kerja.

b. Sikap Pimpinan

Perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya, sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

c. Peralatan kerja

Benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja.

d. Kondisi lingkungan kerja

e. Suatu Pekerjaan dan karir

Kedudukan seorang karyawan didalam Perusahaan.

2.1.4 Kepuasan kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Robbins dan Coulter (2011) mendefinisikan job satisfaction sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, dimana seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya. Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2017) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Moorhead & Griffin, (2013) kepuasan kerja adalah seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya. pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan bekerja dengan lebih baik dan sebaliknya, bila pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki performa yang kurang baik.

2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2002) kepuasan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

a. Kerja yang menantang secara mental

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal

- b. Penghargaan yang sesuai
karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran di anggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
- c. Kondisi kerja yang mendukung
Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan
- d. Kolega yang seportif
Individu mendapatkan sesuatu yang lebih dari pada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi social.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun Indikator kepuasan kerja menurut Afandi, (2018) adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan
- b. Upah
- c. Promosi
- d. Pengawas
- e. rekan kerja.

Pendapat lain menurut Hasibuan (2017) mengemukakan indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan:

- a. kedisiplinan
- b. moral kerja
- c. *Turnover*

2.1.5 Produktivitas Kerja

1. Definisi produktivitas kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Menurut Danang (2012) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang di keluarkan perkantoran yang memiliki peran tenaga kerja dalam persatuan waktu.

Muchdarsyah dalam Sedarmayanti (2011) produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik atau jasa dengan masukan sebenarnya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai oleh seorang pekerja pada waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan.

2. Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang di butuhkan perusahaan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Menurut Mulyadi (2015) faktor - faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas antara lain:

a. Tingkat Pendidikan

Dengan tingkat Pendidikan yang semakin tinggi, orang atau pekerja akan mudah di motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dalam menyelesaikan tugasnya akan mudah untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

b. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, ia tidak mengalami kesulitan maka akan lebih cepat dan tepat untuk menyelesaikan tugasnya dengan kata lain bisa meningkatkan produktivitas kerja.

c. Keterampilan

Keterampilan pegawai yang mempunyai skill atau keterampilan yang dimiliki, maka akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

d. Etika kerja

Etika kerja adalah sikap kerja seseorang dalam menjalankan tugas, dan sikap pimpinan yang baik dalam organisasi/perusahaan maka pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

e. Motivasi

Motivasi (dorongan), dengan di motivasi pimpinan atau termotivasi dari diri sendiri pegawai tersebut akan selalu meningkatkan produktivitasnya.

f. Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan adalah salah satu untuk meningkatkan produktivitas apabila pegawai atau pekerja mendapatkan jaminan kerja yang baik, sehingga pegawai tersebut dengan sendirinya akan semangat atau meningkatkan produktivitas kerjanya.

g. Lingkungan kerja yang nyaman

Lingkungan kerja yang nyaman ini adalah faktor yang meningkatkan produktivitas, apabila hubungan industrial antara atasan dengan bawahan, antara bawahan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan menunjukkan hubungan industrial yang baik, pemberian pendingin ruangan, penerangan ruangan yang memadai dan sebagainya, ini akan mendukung untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

h. Sarana dan prasarana pendukung produksi

Apabila semua ini tersedia dengan baik dan mudah untuk di cari atau di minta oleh pegawai akan merasa mudah menjalankan tugasnya, dan bisa memacu untuk meningkatkan produktivitas kerja.

i. Manajemen

Dengan manajemen dan komunikasi yang baik, pekerja akan termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu sebagai pimpinan harus memberi contoh yang baik, dengan demikian pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

j. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas dengan disiplin dari segala bidang, disiplin waktu,

disiplin pemakaian bahan baku dan sebagainya akan bisa meningkatkan produktivitas.

k. Stres kerja

Kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi dan produktivitas kerja seseorang. Jika karyawan mengalami stres kerja yang berat, maka akan mengganggu seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan secara produktif dan dalam produktivitas pekerjaan.

3. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan atau suatu lembaga pemerintahan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2011) indikator produktivitas antara lain:

a. Kemampuan untuk melaksanakan tugas

Kemampuan seorang pegawai sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki seorang profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. 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. Jadi, upaya untuk

memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

1. Agustini, dkk (2019) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. Penelitian ini dilakukan di *Single Fin Restaurant&Bar* Bali. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 79 orang. Pada pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan metode pengukuran data skala *Likert*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa

variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di *Single Fin Restaurant&Bar* Bali.

2. Afriliani, dkk (2022) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Samudera Indonesia cabang Lampung. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Samudera Indonesia Tbk dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden, teknik sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Jenis penelitian yang digunakan kuantitatif eksplanatif dan menggunakan analisis data deskriptif, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan *software SPSS 23 for windows evaluation version*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia Tbk.
3. Nugroho, (2022) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Petani Terhadap Produktifvitas Lahan Padi di Kabupaten Jember. Metode penelitian adalah metode deskriptif korelasional dengan metode pengumpulan data menggunakan deskriptif dan korelasional. Pengambilan sampel dilakukan secara *Cluster* dan *Accidental Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden. Data dianalisis dengan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikansi terhadap produktivitas petani padi.
4. Arifin, (2021) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Eastindo Utama Industri Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan dan karyawan yang bekerja pada kantor PT Eastindo Utama Industri yaitu 40 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Eastindo Utama Industri Makassar.

5. Sarita, (2022) melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD. Bagong Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan UD. Bagong Kediri. Sampel dalam penelitian ini yaitu 40 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bagong Kediri.

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

6. Safitri, dkk (2019) melakukan penelitian tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling*, dengan jumlah responden sebanyak 63 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausal. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear

sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Telkom Witel Bekasi.

7. Nangoy, dkk (2020) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah kota manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 109 orang responden tetapi yang kembali hanya 85 orang Responden. Analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas serta uji hipotesis dan analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan Stres Kerja secara simultan berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
8. Kenny, dkk (2019) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo. Sampel penelitian adalah 80 karyawan menggunakan simple random sampling. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
9. Wulandari, dkk (2020) melakukan penelitian tentang Pengaruh kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-fisik, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Bakti Ponorogo. Obyek dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Bakti Ponorogo yang berjumlah 37 guru. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah linier berganda dengan analisis

linear berganda, stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru.

10. Purwaningtyas, dkk (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh stres kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap produktivitas karyawan yang di mediasi oleh *self-efficacy*. tujuan dari penelitian ini sendiri adalah untuk menguji variabel stres kerja, persepsi dukungan organisasi, *self-efficacy* dan produktivitas karyawan yang bekerja di MY Creative.Id Yogyakarta, peneliti mengambil sampel dengan menerapkan metode non-probability dengan jumlah sampel jenuh. Kuesioner yang diolah berjumlah 50 orang karyawan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Produktivitas Karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

11. Nofriyanti, dkk (2019) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang berjumlah 48 pegawai yang merangkap menjadi sampel penelitian pada penelitian ini (sampel jenuh). Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan angket. Analisis data menggunakan analisis deskriptif persentase dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang.

12. Lestari dkk, (2020) melakukan penelitian tentang Pengaruh *Organizational Citizenzhip Behavior* (OCB) dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Rifan Finacindo Berjangka Jakarta. Penelitian sebanyak 115 orang karyawan PT Rifan Finacindo Berjangka Jakarta sebagai populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Yamane dengan tingkat presisi 5%, sehingga jumlah sampel adalah 89 orang. Instrumen diuji dengan menggunakan uji reliabilitas dan uji validitas, serta Uji Asumsi Klasik. Data penelitian dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan frekuensi dan asosiatif dengan koefisien determinasi, uji hipotesis statistik dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (X2) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
13. Mastuti, dkk (2019) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas kerja, dan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan di PT. Gerbang NTB Emas. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja di PT. Gerbang NTB Emas yang berjumlah 63 karyawan. teknik analisi yang digunakan adalah regresi linear berganda dan untuk analisi data menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gerbang NTB Emas.

14. Sudanang, dkk (2021) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja di Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta sebanyak 90 karyawan. Teknik analisis yang digunakan analisis deskriptif persentase dan analisis regresi linear berganda . Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
15. Ginting, dkk (2020) melakukan penelitian tentang Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Pappa Kaya Abadi Medan. Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah sebanyak 76 orang. Teknik analisis data menggunakan Uji F, Uji T, dan Regresi Linier Berganda, hasil analisis diketahui Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pappa Kaya Abadi Medan.