

PENGARUH KEPUASAN KERJA, SEMANGAT KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. TIRTA MUMBUL JAYA ABADI

¹Luh Kartika Ningsih, ²Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi
^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Email : luhkartikaningsih@gmail.com

ABSTRAK

Menjaga produktivitas kerja karyawan merupakan sebuah hal yang sangat penting untuk dapat tetap memberikan kontribusi terbaik bagi keberlangsungan sebuah perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pengaruh Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi (Yeh Buleleng). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 75 responden. Kuisisioner digunakan sebagai instrumen dalam mengumpulkan data penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM (Struktural Equation Modeling) dengan metode Smart PLS (Partial Least Square) 3.2.9 Full Version. Hubungan pertama antara Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja menunjukkan nilai t-statistik < t-tabel ($1,559 < 1,960$). Hasil berbeda ditunjukkan kedua hubungan yang lain yaitu pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja dan Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja masing-masing menunjukkan nilai t-statistik > t-tabel ($5,183 > 1,960$ dan $2,341 > 1,960$). Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari ketiga hubungan terdapat satu hubungan berbeda yaitu hubungan antara kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan hubungan positif dan signifikan di tunjukan pada hubungan Semangat Kerja dan Kompensasi pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Maintaining employee productivity is very important to be able to contribute the best to the sustainability of a company. The purpose of this study is to find out the relationship between the influence of Job Satisfaction, Work Spirit, and Compensation on Employee Productivity at PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi (Yeh Buleleng). This study used quantitative method using a sample of 75 respondents. Questionnaires are used as instruments in collecting research data. The data analysis technique used is SEM (Structural Equation Modeling) with Smart PLS (Partial Least Square) 3.2.9 Full Version method. The first relationship between the Effect of Job Satisfaction on Work Productivity showed the t-statistical value of < the table ($1,559 < 1,960$). Work productivity showed t-statistical values > t-table ($5,183 > 1,960$ and $2,341 > 1,960$). From the results of the study, it can be known that of the three relationships there is one different relationship that is the relationship between job satisfaction has a positive and insignificant effect on Work Productivity. While the positive and significant relationship is shown in the relationship of Work Spirit and Compensation influence on Work Productivity.

Keywords: Job Satisfaction, Work Spirit, Compensation, Work Productivity

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 secara nyata sudah mengganggu aktivitas ekonomi nasional. Tidak hanya mengganggu aktivitas ekonomi nasional namun menciptakan krisis Kesehatan masyarakat dunia. Hal ini berdampak pada proses produksi, distribusi, dan kegiatan operasional yang pada akhirnya mengganggu kinerja perekonomian. Kinerja Indonesia pada tahun 2020 diperkirakan tumbuh negatif. Hal ini dibuktikan dari angka pengangguran dan kemiskinan yang mengalami peningkatan. Untuk memulihkan kembali ekonomi pasca pandemi, pemerintah sudah menerbitkan beragam regulasi yang memiliki tujuan agar roda ekonomi nasional bergerak ke arah yang lebih baik. (**kompas.com, 2021**)

Dampak proses produksi, distribusi, dan kegiatan operasional ini juga dialami hampir oleh seluruh perusahaan yang bergerak dalam bidang pengadaan produk dan jasa. Salah satunya adalah PT. Tirta Mumbul Jaya Abali (Yeh Buleleng). Yeh Buleleng merupakan perusahaan pengadaan Air Minum dalam Kemasan yang saat ini mulai bergerak untuk memulihkan kegiatan produksi, distribusi, dan operasional yang sempat melemah karena pandemi. Keadaan ini terjadi karena pasokan bahan baku berasal dari luar kota dan adanya pembatasan social berskala besar membuat Yeh Buleleng tidak bisa melakukan produksi dan distribusi secara normal karena keterbatasan bahan baku.

Keadaan ini pun berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abali (Yeh Buleleng), yang ditandai dari menurunnya semangat kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh menurunnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan akibat penurunan kapasitas produksi yang berimbas pada pendapatan perusahaan. Secara langsung hal ini juga berdampak pada kepuasan kerja karyawan Yeh Buleleng pada umumnya. Secara garis besar, kondisi sumber daya manusia masih belum stabil dan ini menjadi PR besar bagi perusahaan untuk memulihkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang sudah diberikan oleh karyawan. Jika kondisi ini bisa dikendalikan kembali, secara tidak langsung akan mampu mengembalikan produktivitas karyawan bahkan secara perlahan mulai dapat ditingkatkan.

Banyak hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Salah satunya dengan melakukan pendekatan serta memberikan pemahaman kepada karyawan sambil perlahan membenahi sistem operasional yang sempat menurun. Selanjutnya akan dikaji secara mendalam terkait permasalahan yang akan diteliti

melalui kajian literatur yang akan membahas fenomena yang dilihat dari sudut pandang teori menurut para ahli.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Produktivitas Kerja

Memiliki sumber daya manusia yang produktif menjadi tujuan utama dari setiap perusahaan karena hal ini akan berdampak pada keberlangsungan kegiatan operasional di sebuah organisasi. Dari beberapa hasil kajian teori yang sudah ditelaah menurut para ahli maka dapat dikembangkan pengertian dari produktivitas kerja adalah sebuah pencapaian yang dihasilkan oleh sumber daya manusia melalui proses kerja dengan tetap mempertimbangkan biaya dan sumber daya yang dipergunakan. Tentunya output yang dihasilkan pun harus menunjukkan kuantitas yang banyak namun tetap memperhatikan kualitas yang baik Mathis & Jackson (2009), Sutrisno (2014), Sedarmayanti (2011), Sauermann (2016). Menurut Notoatmojo (2012) terdapat dua Teknik peningkatan produktivitas kerja bagi pekerja lapangan maupun tata usaha yaitu dengan cara: 1) mempertinggi kemampuan perorangan, 2) mengembangkan sikap positif para pegawai atau dengan perkataan lain mengembangkan kemauan untuk bekerja lebih baik.

Terdapat indikator keberhasilan dalam mengukur produktivitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015) diantaranya: (1) Kemampuan, (2) Meningkatkan hasil yang dicapai, (3) Semangat Kerja, (4) Pengembangan Diri, (5) Mutu yang merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan hasil kerja seseorang pegawai.

2. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil review beberapa kajian teori, Kepuasan Kerja merupakan sebuah kondisi dalam diri seorang karyawan yang menunjukkan sebuah hasil dari pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tingkat kepuasan yang didasarkan pada sebuah aspek atau aspek lain yang digunakan dalam menunjang pekerjaan yang dilakukannya. Menjaga kepuasan kerja karyawan menjadi penting untuk meningkatkan ritme kerja dan karyawan mampu memberikan yang terbaik bagi tempatnya berkarir. Setiap karyawan yang menunjukkan hasil kerja positif, menunjukkan bahwa karyawan tersebut mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Mangkunegara (2011), Widodo (2015). Untuk menilai tingkat kepuasan kerja karyawan terdapat beberapa indikator keberhasilan Kepuasan Kerja yang dikemukakan oleh Widodo (2015), diantaranya: (1) Pekerjaan Itu Sendiri (*work it sel*); (2)

Hubungan dengan Atasan (supervision), (3) Teman Sekerja (workers); 4) Promosi (Promotion); (5) Gaji dan Upah (Pay).

3. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan sebuah keadaan dimana seseorang mampu mengerjakan pekerjaan dengan sangat baik dan disiplin sehingga dapat menciptakan produktivitas yang maksimal. Semangat kerja yang dimiliki oleh setiap individu secara tidak langsung akan menciptakan rasa tanggung jawab dan kesukarelaan untuk bekerjasama dalam mencurahkan segala kemampuannya secara menyeluruh. Hal positif lain yang bisa dimiliki ketika semangat kerja dirasakan oleh setiap individu adalah mampu bekerja sama dengan disiplin, giat, dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan Hasibuan (2013), Murkiros (2015), Munandar (2014)

Menurut Zainudin (2001), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu: (1) hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan; (2) suasana dan iklim kerja yang bersahabat; (3) rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi, dan (4) tingkat kepuasan ekonomi.

4. Kompensasi

Memberikan penghargaan kepada karyawan menjadi sebuah hal yang sangat penting demi mewujudkan produktivitas kerja. Penghargaan diberikan bagi karyawan yang sudah memberikan kontribusinya kepada perusahaan berupa kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun hadiah atas pekerjaan yang sudah dilakukan untuk perusahaan. Kesesuaian kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan produktivitas, karena karyawan merasa dihargai atas apa yang sudah mereka berikan kepada perusahaan Simamora (2004), Dessler (2007), Mondy dan Martocchio (2016). Dalam menilai Kompensasi terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi. Menurut Simamora (2004) menyebutkan terdapat beberapa jenis kompensasi diantaranya: (1) Gaji (salary); (2) Upah; (3) Insentif; (4) Tunjangan, (5) Fasilitas.

5. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu terkait hubungan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Dari hasil review dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Hasil ini

ditunjukkan dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh Sururin, dkk (2020) penelitian pada Singaraja Hotel, Saprudin dan Koeswardhana (2018) penelitian pada Trias Mitra Jaya Manunggal, Kenny dan Satrianto (2019) penelitian pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo.

6. Hubungan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil beberapa penelitian terdahulu terdapat hubungan antara semangat kerja dan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang sudah di review menunjukkan hasil positif dan signifikan, yaitu Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil ini ditunjukkan oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh: Dunggio (2013) penelitian pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara, Maydina dan Abdurrahman (2020) penelitian pada PT. Liintas Mediatama Bandung, Sjafitri, dkk (2019) penelitian pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang.

7. Hubungan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang sudah direview terdapat hubungan kompensasi terhadap produktivitas kerja. Hasil yang ditunjukkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Hasil ini ditunjukkan dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh: Yuliandari, dkk (2014), Agustina, dkk (2016), Fitrianti & Prasetio (2018), Wardani & Prasetio (2018), Handaru, dkk (2019)

METODOLOGI PENELITIAN

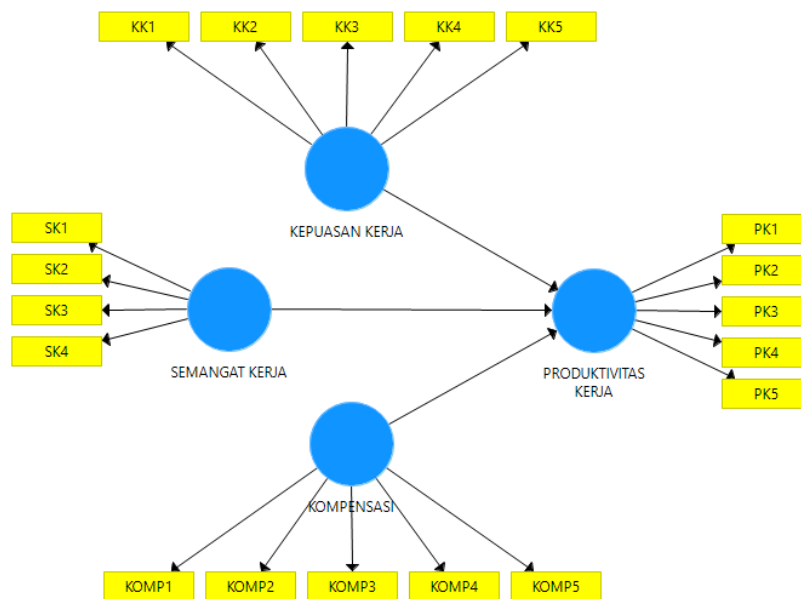
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis uji statistik sebagai alat bantu dalam pengolahan data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling-SEM*) berbasis *variance* atau *Component based SEM*, yang terkenal disebut Partial Least Square (PLS) Visual version 2.0. Analisis data penelitian bertujuan menjawab masalah dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuesioner yang sudah dijawab oleh responden dimana nantinya data yang terkumpul ditabulasi berdasarkan masing-masing kategori kemudian dilakukan analisis statistika, dan untuk selanjutnya dilakukan pembahasan terkait analisis data yang sudah diolah.

Ghozali (2014) menyatakan bahwa PLS merupakan metode analisis yang powerful, oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi, data tidak harus berdistribusi normal

multivariate (indicator dengan skala kategori, ordinal interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan indikator formatif. PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut. Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi tiga tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama menghasilkan *weight estimate*, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (konstanta). Evaluasi model PLS berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non parametrik, Oleh karena itu, model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai outer model dan inner model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menguji tentang pencapaian Produktivitas Kerja di PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi (Yeh Buleleng) yang diukur melalui perspektif Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, dan Kompensasi. Untuk menguji model struktural ini dan membuktikan hipotesis penelitian ini digunakan analisis SEM-PLS. Model pengukuran dalam PLS disebut juga outer model. Outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan konstraknya (Ghazali, 2014). Evaluasi model ini terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, dan signifikansi indikator dan konstruk yang terlihat. Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:



Gambar 01
Kerangka Berfikir

Tahapan analisis data menurut (Ghozali, 2015) yaitu: Tahap pertama adalah mengevaluasi model pengukuran (outer model). Uji validitas dan reliabilitas dengan melakukan *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* *Composite Reliability*, *Cronbach's Alpha* dan *AVE*. Indikator formatif diuji dengan signifikansi bobot dan multikolinieritas. Tahap kedua adalah mengevaluasi model struktural (inner model). Evaluasi dalam model ini akan dilihat dari koefisien determinasi (R^2), *predictive relevance* (Q^2), *goodness of fit index* (GoF). Pengujian hipotesis dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik, sehingga untuk alpha 5% nilai t statistik yang digunakan adalah 1,96.

Hasil

Produktivitas Kerja sebagai variabel endogen terdiri dari 5 indikator yaitu, Kemampuan (PK1), Meningkatkan hasil yang dicapai (PK2), Semangat Kerja (PK3), Pengembangan Diri (PK4), Mutu yang merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan hasil kerja seseorang pegawai (PK5).

Sedangkan 3 variabel lainnya merupakan variabel eksogen, yaitu Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, dan Kompensasi. Indikator sistem Kepuasan Kerja terdiri dari 5 indikator,

yaitu Pekerjaan Itu Sendiri (KK1); Hubungan dengan Atasan (KK2), Teman Sekerja (KK3); Promosi (KK4); (5) Gaji dan Upah (KK5). Variabel selanjutnya adalah Semangan Kerja yang terdiri dari 5 indikaotr, diantaranya: hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan (SK1); suasana dan ikllim kerja yang bersahabat (SK2); rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi (3), dan tingkat kepuasan ekonomi (SK4). Dan variabel ke-3 adalah Kompensai terdiri dari 5 indikator keberhasilan, diantaranya: Gaji (KOMP1); Upah (KOMP2); Insentif (KOMP3); Tunjangan (KOMP4, dan Fasilitas (KOMP5).

Assess the Outer Model or Measurement Model

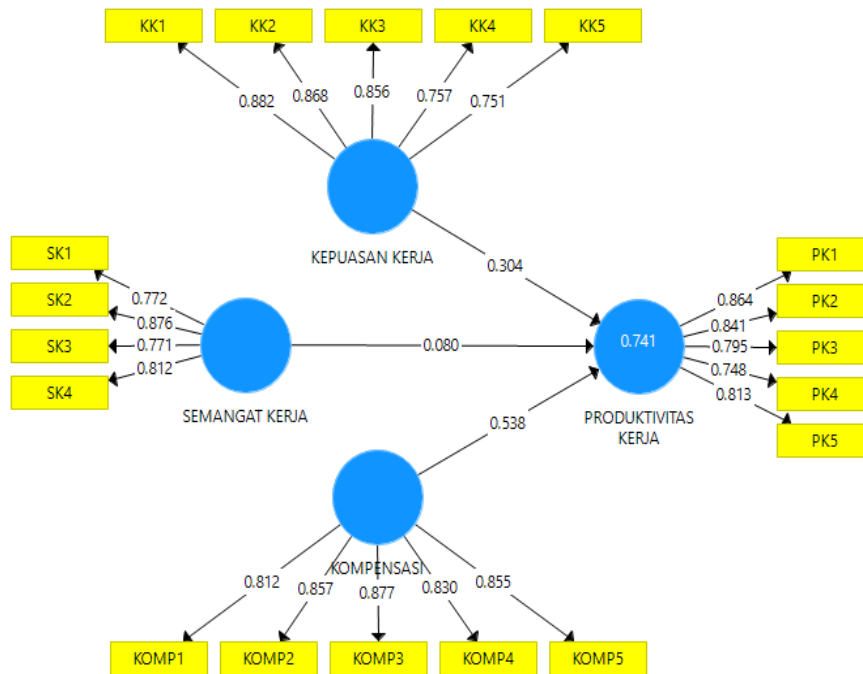
Konstruk dinyatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* > 0,70, nilai *Cronbachs Alpha* > 0,60, *rho_A* > 0,70, dan AVE > 0,50 (Ghozali 2015). Berikut pada Tabel 1 disajikan nilai nilai *Cronbachs Alpha*, *rho_A*, *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted* (AVE) untuk semua variabel.

Tabel 01
Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,881	0,894	0,914	0,680
Kompensasi	0,901	0,903	0,927	0,716
Produktivitas Kerja	0,871	0,873	0,907	0,661
Semangat Kerja	0,823	0,826	0,883	0,654

Sumber: data diolah

Berdasarkan tampilan Tabel 01 di atas, menunjukkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini menghasilkan nilai Composite Reliability di atas 0,70 dan nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Nilai terendah untuk Composite Reliability pada konstruk Semangat Kerja yaitu 0.883 dan Cronbach's Alpha pada konstruk Semangat Kerja menunjukkan nilai 0,823. Dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam penelitian ini reliabel. Selanjutnya nilai AVE berada > 0,5 untuk semua konstruk pada model penelitian. Nilai AVE terendah sebesar 0,654 pada konstruk Semangat Kerja, sehingga dapat disimpulkan konstruk dalam penelitian ini valid. Nilai *rho_A* > 0,70 untuk semua konstruk. Pengukuran besarnya korelasi antara konstruk dan variabel laten juga dapat dilihat pada diagram jalur di Gambar 02 di bawah ini:



Gambar 02
PLS Algorithm

Berdasarkan tampilan Gambar. 02, dapat diketahui bahwa seluruh indikator variabel memiliki nilai *loading factor* > 0,5 yang menunjukkan bahwa semua indikator adalah valid.

Structural Model Testing (Inner Model)

Pengujian model struktural dilakukan untuk mengetahui hubungan antara konstruk laten dalam model penelitian. Penilaian inner model dapat dilihat dari *R Square* untuk semua variabel laten dependen (Ghozali 2015). Berikut Tabel 2 yang menyajikan tentang *R Square* :

Table 02. R-Square Value

	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas Kerja	0,741	0,731

Sumber : Data diolah

Menurut Chin (1998), berpendapat bahwa terdapat jika rentang nilai R Square pada 0,67 (kuat), 0,33 (sedang) dan 0,19 (lemah). Jika dilihat pada Tabel 2, nilai R Square mencapai 0,741 yaitu 74,1%. Jadi senilai 74,1% konstruk Produktivitas Kerja telah dapat dijelaskan oleh

variabel konstruk Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Kompensasi. Hanya 25,9% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis

Dasar utama yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada hasil keluaran untuk *inner weight*. Berikut Tabel 03, yang memaparkan tentang hasil pengujian hipotesis:

Tabel 03
Result for Inner Weight

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	Uji Signifikansi
Kepuasan Kerja > Produktivitas Kerja	0,304	0,316	0,132	2,310	0,021
Kompensasi -> Produktivitas Kerja	0,538	0,538	0,108	4,964	0,000
Semangat Kerja > Produktivitas Kerja	0,080	0,069	0,110	0,727	0,468

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 03 di atas, dapat diketahui bahwa dari ke-3 hubungan yang diteliti terdapat 2 hubungan berpengaruh positif dan signifikan dan 1 hubungan berpengaruh positif dan tidak signifikan. Dua hubungan yang berpengaruh diantaranya Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Masing-masing menunjukkan nilai koefisien parameter 0,304 dengan nilai t-statistik sebesar 2,310 lebih besar dari nilai t-tabel 1,960 ($2,310 > 1,960$). Hubungan ke-2 menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,538 dengan nilai t-statistik 4,964 lebih besar dari nilai t-tabel 1,960 ($4,964 > 1,960$). Hasil berbeda ditunjukkan pada hubungan ke-3 yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0.080 dengan nilai t-statistik 0,727 lebih kecil dari nilai t-tabel 1,960 ($0,727 < 1,960$).

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah ditampilkan, dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sangat penting untuk selalu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan khususnya di PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi agar Produktivitas Kerja dapat terwujud. Apa yang bisa membuat karyawan memaksimalkan produktivitas kerjanya melalui kepuasan dalam bekerja harus benar-benar diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan bertanggung jawab atas tingkat kepuasan kerja yang harus dirasakan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam Ilmu Manajemen terdapat istilah “Happy Employee, Happy Customer”, dimana istilah ini mempunyai makna sebelum memberikan kepuasan kepada konsumen, alangkah baiknya jika karyawan juga sudah dalam kondisi puas terhadap apa yang sedang mereka kerjakan saat ini.

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian terdahulu pada kajian literatur, hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian yang sudah dilakukan oleh Sururin, dkk (2020) penelitian pada Singaraja Hotel, Saprudin dan Koeswardhana (2018) penelitian pada Trias Mitra Jaya Manunggal, Kenny dan Satrianto (2019) penelitian pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Kompensasi menjadi faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Tirta Mumbul jaya Abadi. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, sesuai dengan kontribusi yang sudah diberikan untuk perusahaan. Menjadi penting untuk tetap memperhatikan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan, agar tidak mengurangi hak dari para pekerja dan harus sesuai dengan hasil kerja dan kontribusi yang sudah diberikan oleh pekerja kepada perusahaan.

Walaupun di tengah kondisi pandemi seperti saat ini, dimana sebagian besar perusahaan termasuk Yeh Buleleng yang masih membatasi pemberian kompensasi kepada karyawan, hal ini masih bisa dikondisikan dengan cara memberikan pengertian kepada seluruh karyawan untuk memahami kondisi perusahaan saat ini. Dari hasil penelitian dan

observasi diketahui Sebagian besar karyawan Yeh Buleleng memahami kondisi perusahaan saat ini dan menerima semua kebijakan yang diputuskan oleh manajemen. Dan berdasarkan hasil kajian penelitian terdahulu, hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh Agustina, dkk (2016), Fitrianti & Prasetio (2018), Wardani & Prasetio (2018), Handaru, dkk (2019) Maka dapat disimpulkan bahwa, hipotesis diterima.

3. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Kemauan dan kesungguhan seseorang dalam melaksanakan setiap kewajiban dan tanggung jawabnya dengan ikhlas dan senang hati merupakan sebuah cerminan dari keadaan semangat kerja dengan selalu berusaha untuk menunjukkan hasil kerja yang maksimal. Namun hasil berbeda ditunjukkan pada hubungan ini. Karena Semangat Kerja karyawan di Yeh Buleleng berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan oleh kondisi pandemi covid-19 yang secara tidak langsung mempengaruhi semangat kerja karyawan yang perlahan mulai menurun akibat pandemi yang tidak kunjung usai hingga saat ini. Kondisi ini juga berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja karyawan karena belum bisa memaksimalkan kinerja akibat penurunan jam operasional dan produksi di Yeh Buleleng. Namun kondisi ini sudah disikapi dengan cepat oleh pihak manajemen, dengan cara memberikan motivasi agar tidak terus ikut larut dalam suasana pandemi. Banyak hal sudah dilakukan agar proses produksi dan operasional perusahaan kembali berjalan normal sehingga ritme kerja dapat dimaksimalkan dan mampu mendorong produktivitas kerja karyawan kembali.

Dari hasil pemaparan penelitian terdahulu pada kajian literatur yang dilakukan oleh: Dunggio (2013) penelitian pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara, Maydina dan Abdurrahman (2020) penelitian pada PT. Liintas Mediatama Bandung, Sjafitri, dkk (2019) penelitian pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang, keseluruhan hasil penelitian menunjukkan hasil positif dan signifikan. Hasil berbeda ditunjukkan pada penelitian ini, maka dapat di simpulkan hipotesis ditolak.

KESIMPULAN

Mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan menjadi tujuan utama dari setiap perusahaan. Produktivitas kerja yang baik secara tidak langsung dapat membuat kinerja karyawan dan kinerja perusahaan menjadi lebih baik dan ini akan berdampak pada keberlangsungan dari perusahaan itu sendiri. Maka menjadi sangat penting, sebuah perusahaan

harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penurunan dan peningkatan dari sebuah produktivitas, baik itu untuk karyawan ataupun untuk perusahaan itu sendiri. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi seperti dalam kondisi yang khusus saat ini, melemahnya produktivitas kerja karyawan sangat dirasakan sehingga perlu dilakukan kajian mendalam sehingga perusahaan mampu mengatasi kondisi yang tidak stabil seperti saat ini. Dengan melakukan rapat internal bersama manajemen dan melibatkan karyawan, hal ini dapat membantu untuk mengamankan seluruh komponen yang ada di perusahaan di tengah kondisi yang tidak pernah stabil hingga saat ini.

Menjaga produktivitas kerja karyawan ditinjau dari kepuasan kerja, semangat kerja, dan kompensasi masih perlu dikembangkan untuk faktor lain yang bisa berimplikasi terhadap peningkatan produktivitas kerja demi kesempurnaan kajian tentang produktivitas. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti dan mengembangkan kembali hasil dari penelitian ini dengan kajian yang lebih luas dan lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Fila, Fridayana Yudiaatmaja, N. N. Y. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Volume 4*.
- Alifia Anisa Maydina, D. A. (2020). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Lintas Mediatama Bandung. *Prosiding Manajemen, Volume 6*.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kese). PT. Indek.
- Dunggio, M. (2013). SEMANGAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG SULAWESI UTARA. *Jurnal EMBA, Vol.1 No.4*, 523–533.
- Fitrianti Dhea Nur, A. P. P. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PINDAD PERSERO BANDUNG. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online), Vol . 2 No*, 204–216. <http://e-jurnalmitramanajemen.com>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling* (Edisi 4). Universitas Diponegoro.
- Handaru Agung Wahyu , Miftachuljana, D. S. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

- (KASUS PT ARTOLITE INDAH MEDIATAMA). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol 10, No, 386–404. <http://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kenny, H. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS*, VOL. 17. N, 1–15. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. P.T. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* ((14 Editio). Pearson Education Limited.
- Munandar. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Notoadmojo, S. (2012). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta.
- Saprudin, G. K. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting, and Research*, Voll. 2, N, 14–19. <http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar>
- Sauremann. (2016). *Performance Measures and Worker Productivity*. <https://wol.iza.org/uploads/articles/260/pdfs/performancemeasures-and?worker-productivity.pdf>
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau kaitan antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya* ((Cetakan K). CV Mandar Maju.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ket). STIE YKPN.
- Sjafitri Henny, Nelharosma, L. H. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PADANG. *MENARA Ilmu*, Vol. XIII, 70–76.
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & R. Atidira. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA SINGARAJA HOTEL. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol 2 No. , 11–20.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.



- Wardani Dian Satri Cahya, A. P. P. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PT. TELKOM INDONESIA WITEL BEKASI. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, Vol . 2 No, 227–238. <http://e-jurnalmitramanajemen.com>
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Zainuddin, M. (2001). *Metodologi Penelitian*. Panduan mahasiswa Program Pascasarjana Unair.