

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT DELAMIBRANDS KHARISMA BUSANA

Yanthi Meitry Gunawan

University Muhammadiyah Tangerang
yanthimeitry@gmail.com

Lena Erdawati

University Muhammadiyah Tangerang
lenaedarwati06004@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Delamibrands Kharisma Busana. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana sejumlah 60 karyawan, dan dari seluruh populasi diambil menjadi sampel. Dalam penelitian ini sampel diambil menggunakan *Sampling Jenuh*, adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah studi lapangan yang meliputi observasi, wawancara dan kuesioner yang diukur dengan *skala likert* kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,767 > 2,001$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,591 > 2,001$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan (3) kualitas kehidupan kerja dan kompensasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dengan hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,348 > 3,16$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) kualitas kehidupan kerja dan kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 42,8% sedangkan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Dengan nilai persamaan regresi berganda $Y = 17,266 + 0,015 X_1 + 0,492 X_2 + e$

Kata Kunci: kualitas kehidupan kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan salah satu aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pemikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang di bawa ke dalam suatu organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berproduktivitas kerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berproduktivitas kerja tinggi perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kualitas Kehidupan Kerja adalah pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan karyawan dalam lingkungan kerjanya secara simultan dan berkesinambungan. Kualitas kehidupan kerja dapat dilakukan dengan memberikan rasa

aman dalam bekerja, kepuasan kerja, penghargaan dalam bekerja dan menciptakan kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan harkat dan martabat karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi adalah kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Kegiatan di sini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan dan menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh tiap-tiap karyawan.

Suatu organisasi atau perusahaan pasti mempunyai harapan perubahan, yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan perusahaan untuk menuju lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan, salah satunya yaitu memberikan kompensasi. Kompensasi sangat penting adanya dalam suatu perusahaan karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila kompensasi terpenuhi dan diberikan secara layak dan adil maka akan merangsang gairah dan produktivitas kerja karyawan, sehingga akan mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Kasmir (2019:10) Manajemen adalah mengatur atau mengelola suatu kegiatan. Dalam arti sempit dikatakan manajemen adalah mengatur perusahaan untuk mencapai tujuan melalui orang lain. Yang diatur dan dikelola adalah asset atau harta perusahaan, baik harta yang bersifat manusia, mesin, alat, proses dan prosedur kerja. Harta ini perlu dikelola secara baik, terus menerus dan berkesinambungan, jika ingin menghasilkan hasil yang optimal sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017:9) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sebagaimana yang telah disebutkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu, seni dan proses kegiatan yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan bersama dengan mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara optimal melalui kerja sama antar anggota organisasi. Kinerja perusahaan merupakan konstruk yang umumnya digunakan untuk mengukur dampak dari orientasi strategis perusahaan (Ariwibowo dan Endaryono, 2021). Pelham dan Wilson (1996) mendefinisikan kinerja perusahaan sebagai keberhasilan produk baru dalam pengembangan pasar, di mana kinerja perusahaan dapat diukur melalui pertumbuhan penjualan dan pangsa pasar.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Menurut Rivai & Basri dalam Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan di sini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebut di atas, maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana?
3. Apakah terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama - sama terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana?

Adapun tujuan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompensasi Secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana. Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. H_{01} : Diduga tidak terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana.
 H_{a1} : Diduga terdapat pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana.
2. H_{02} : Diduga tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT Delamibrands Kharisma Busana
 H_{a2} : Diduga terdapat pengaruh antara Kompensasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana.
3. H_{03} : Diduga tidak terdapat pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana.
 H_{a3} : Diduga terdapat pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana.

METODE

Dalam hal ini penulis mengidentifikasi pengaruh antara variabel independen yaitu Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) dengan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknik sample jenuh. Jumlah populasi dan sampel dijadikan satu karena pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh sejumlah 60 sampel. Peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda sebagai teknik analisis data.

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2), serta variabel terikat Produktivitas Kerja (Y). Pengukuran variabel menggunakan *skala likert 1-5*. Data yang dikumpulkan melalui *survey* lapangan dengan menggunakan kuesioner, wawancara langsung. Metode analisis data penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 guna menganalisis Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Koefisien Determinasi Sederhana dan Berganda, Uji Regresi Sederhana, Uji Regresi Berganda, Uji Hipotesis t (Parsial), Uji Hipotesis F (Simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validitas

- a. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid, dimana ditunjukkan nilai r_{hitung} dari variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) lebih besar dari r_{tabel} yaitu memiliki nilai diatas 0,254.
- b. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen Kompensasi (X_2) menunjukan semua item pernyataan dinyatakan valid, dimana ditunjukkan nilai r_{hitung} dari variabel Kompensasi (X_2) lebih besar dari r_{tabel} yaitu memiliki nilai diatas 0,254.
- c. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid, di mana ditunjukkan nilai r_{hitung} dari variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari r_{tabel} yaitu memiliki nilai diatas 0,254.

2. Uji Reliabilitas

Variabel-variabel tersebut dikatakan reliabel apabila *cronbach's Alpha*-nya memiliki nilai $> 0,60$ yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang.

- a. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Sebesar $0.800 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) memiliki reliabilitas sangat tinggi
 - b. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Sebesar $0.787 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X2) memiliki reliabilitas tinggi
 - c. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Sebesar $0.699 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki reliabilitas tinggi.
3. Uji Normalitas
- Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram. Hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P Plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.
4. Uji Linearitas
- a. Berdasarkan hasil uji linieritas, menunjukkan bahwa pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) memiliki nilai sig *deviation from linearity* sebesar $0.792 > 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y).
 - b. Berdasarkan hasil uji linieritas, menunjukkan bahwa pada variabel Kompensasi (X2) nilai sig *deviation from linearity* data tersebut adalah sebesar $0.273 > 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara Kompensasi (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y).
5. Uji Multikolinearitas
- Uji Multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara Variabel independen. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel independen tersebut, maka hubungan antara variabel independen. atau variabel dependen menjadi terganggu. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF. Nilai *Cut Off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,1$ dan nilai VIF ≥ 10 .
- Hasil Uji Berdasarkan Uji Multikolinieritas pada tabel 4.18, hasil perhitungan menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang mempunyai nilai *tolerance* $0,157 \geq 0,1$. Hal yang sama ditunjukkan oleh nilai VIF, dimana VIF $6,375 \leq 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi Multikolinieritas.
6. Uji Heteroskedastisitas
- Berdasarkan grafik Scatterplot di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.
7. Uji Koefesien Determinasi Sederhana dan berganda
- a. Dapat Diketahui Bahwa Besarnya Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Terhadap produktivitas Kerja (Y) 36,4% Dan Sisanya 63,6% Dipengaruhi Oleh Faktor Lain.
 - b. Dapat Diketahui Bahwa Besarnya Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Produktivitas kerja (Y) Sebesar 42,8% Dan Sisanya 57,2% Dipengaruhi Oleh Faktor Lain.
 - c. Dapat Diketahui Bahwa Besarnya Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Dan kompensasi (X2) Secara Bersama-sama Terhadap Produktivitas Kerja (Y) 42,8% dan Sisanya 57,2% Dipengaruhi Oleh Faktor Lain.
8. Uji Regresi Linier Sederhana
- a. Dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 17,288 artinya jika Kualitas Kehidupan Kerja (X1) nilainya 0 maka tingkat Produktivitas Kerja nilainya sebesar 17,288. Koefesien regresi

nilainya sebesar 0,490 artinya jika Kualitas Kehidupan Kerja (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,490 satuan dengan asumsi variabel independent lainnya bernilai tetap.

- b. Diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 17,351 artinya jika Kompensasi (X2) nilainya 0 maka tingkat Produktivitas Kerja nilainya sebesar 17,351. Koefisien regresi nilainya sebesar 0,505 artinya jika Kompensasi (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,505 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

9. Uji Regesi Linier Berganda

Dari persamaan tersebut dapat diketahui :

- a. Konstanta sebesar 17,266 artinya bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah sebesar 17,266.
- b. Koefisien regresi Kualitas Kehidupan Kerja (X1) sebesar 0,015 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai Kualitas Kehidupan Kerja, maka Produktivitas Kerja akan bertambah sebesar 0,015.
- c. Koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar 0,492 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai Kompensasi, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,492.

10. Uji Hipotesis t (Parsial)

- a. dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 5,767 > t_{tabel} 2,001$. Ini menunjukkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT Delamibrands Karisma Busana.
- b. dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 6,591 > t_{tabel} 2,001$. Ini menunjukkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana.

11. Uji Hipotesis F (Simultan)

Berdasarkan perhitungan pada uji hipotesis F (Simultan) dapat diketahui bahwa $F_{hitung} 21,348 > F_{tabel} 3,16$. Ini menunjukkan H_a diterima H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Terbukti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana, hal ini dapat diketahui dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 5,767 > t_{tabel} 2,001$ dengan nilai sig adalah 0,000 ($sig 0,000 < \alpha 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana. Berdasarkan nilai koefisien determinasi variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 36,4% dan selebihnya 63,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.
2. Kompensasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana, hal ini dapat diketahui dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 6,591 > t_{tabel} 2,001$ dengan nilai sig adalah 0,000 ($sig 0,000 < \alpha 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana. Berdasarkan nilai koefisien determinasi variabel Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 42,8% dan selebihnya 57,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Terbukti bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama – sama (simultan) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan

PT Delamibrands Kharisma Busana, hal ini dapat diketahui dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 21,348 > F_{tabel} 3,16 dengan sig adalah 0,000 (sig 0,000 < α 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana. Berdasarkan nilai koefisien determinasi variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) berpengaruh secara simultan sebesar 42,8% dan selebihnya 57,2% (100%-42,8%) adalah dari epsilon (faktor-faktor yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi variabel Y).

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tahun 2021 mengenai pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana yang berlokasi di Tangerang, penulis mengajukan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya dimasa yang akan datang, yaitu :

1. Perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan seperti memberikan kesempatan untuk melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan penting didalam perusahaan, selain itu ditingkatkan lagi pada beberapa indikator lainnya seperti kegiatan di luar pekerjaan untuk menjalin hubungan lebih dekat dengan rekan kerja maupun atasan dan guna menciptakan suasana kekeluargaan bagi tim kerja agar karyawan lebih merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja karyawan memperoleh hasil yang optimal.
2. Pihak perusahaan juga perlu menetapkan prosedur kerja yang lebih rapi dan teratur dalam hal program pemberian kompensasi yang sesuai dengan masa kerja karyawan, sehingga tidak ada kesenjangan sosial yang terjadi antar karyawan baru dan karyawan lama. Mengingat bahwa pemberian kompensasi merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Perusahaan perlu melakukan pelatihan, penilaian maupun evaluasi kerja agar para karyawan dapat mengetahui kekurangan maupun kesalahan dan memperbaikinya agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimin. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Ariwibowo, P., & Endaryono, B. T. (2021). The Purchase Power Of The Community And Government Subsidies On MSME Production Performance In The Covid-19 Pandemic. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 14(3), 153-166. DOI: <http://dx.doi.org/10.26623/jreb.v14i3.4122>
- Busro,Muhammad.2018.*Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Prenadamedia Group.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*.Cetakan ke VIII.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam.2016 *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*.Edisi 8.Cetakan ke VIII.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam.2018 *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handaru, Wahyu, Agung. Miftachuljana & Susita, Dewi. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (kasus PT Artolite Indah Mediatama)*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 10, No. 2, 2019.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan,Malayu S.P. 2018.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:PT Bumi Aksara.

- Husin, Muhammad, dkk. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, Vol.3 No.1 Februari 2021.
- Kasmir. 2019. *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktek)*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Mawu, S. Kendra, dkk. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3148-3157.
- Pantow, Monalisa, dkk. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompensasi dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTDimembe Nyiur Agriproindonesia. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5562-5572.
- Pelham, A. and Wilson, D. (1996). A longitudinal study of the impact of market structure, firm structure, strategy, and market orientation culture on dimensions of performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*. Vol. 24, pp. 27-43.
- Purnomo, Adi, Muhammad. Utami, Ermi. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera*. Borneo Student Research eISSN: 2721-5725, Vol 2, No 2, 2021.
- Rumahlaiselan, Angel & Wenas, S. Rudy. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTSumber Alfaria Trijaya, TBK Cabang Manado*. Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3783 – 3792.
- Sugiyono 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tilaar, R., Natalia, Sendow, M., Greis & Jorie, Jopie, Rotinsulu. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol. 5 No. 2 Juni 2017, Hal. 2070 – 2078.