

ANALISIS PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI PEMBERIAN KOMPENSASI YANG SESUAI**Rosa Aulia Ulfa, Sutina**

Universitas Airlangga, Indonesia

Email: rosa.aulia.ulfa-2021@pasca.unair.ac.id

Abstrak

Perusahaan manufaktur memang memproduksi banyak produk dan dengan target harian yang harus dilaksanakan bagi masing-masing pekerja. Tidak sedikit perusahaan yang memberi banyak tugas beban kerja dengan alasan jumlah karyawannya terbatas. Salah satu kondisi tersebut dialami oleh perusahaan manufaktur farmasi. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah pemberian kompensasi yang sesuai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stress kerja, pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan software PLS. Hasil menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat ditingkatkan karena pemberian kompensasi yang sesuai.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Kompensasi, Beban Kerja**Abstract**

Manufacturing companies do produce many products and with daily targets that must be implemented for each worker. Not a few companies give a lot of workload tasks on the grounds that the number of employees is limited. One of these conditions is experienced by a pharmaceutical manufacturing company. One factor that can increase work productivity is the provision of appropriate compensation. This study aims to analyze the effect of workload, work stress, and compensation on work productivity. This research method uses a quantitative approach with data analysis using PLS software. The results show that work productivity can be increased because of the provision of appropriate compensation.

Keywords: *Work Productivity, Compensation, Workload.***PENDAHULUAN**

Beban kerja juga menjadi masalah penting yang harus diperhatikan karena hal ini bisa menjadi penentu naik atau turunnya produktivitas kerja (Budiyastuti, 2020; Prayoga, 2022). Beban kerja merupakan keharusan dalam hal penyelesaian tugas – tugas pekerjaan yang bisa menimbulkan rasa jenuh sehingga pekerja mengalami penurunan produktivitas kerja (Ariani, Ratnasari, & Tanjung, 2020). Beban kerja seringkali kurang sepadan dengan kesanggupan dan kemahiran yang dimiliki pekerja (Asnora, 2020; Wahyuningsih, 2019).

Stress kerja dapat dialami oleh pekerja yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu dari masing – masing individu, faktor organisasi atau tempat bekerja, dan faktor lingkungan (Safitri & Gilang, 2020). Peningkatan stress kerja yang akan berdampak pada penurunan

How to cite: Rosa Aulia Ulfa, Sutina (2024) Analisis Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Pemberian Kompensasi Yang Sesuai, (06) 09,

E-ISSN: [2684-883X](https://doi.org/10.26848/2684-883X)

produktivitas kerja. Beban kerja dan stress kerja dapat diturunkan salah satunya dengan pemberian kompensasi yang sesuai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Utama & SE, 2020) menyebutkan bahwa banyak faktor yang dapat memberi dampak terhadap produktivitas kerja adalah faktor internal (motivasi kerja, semangat kerja, disiplin, kemampuan pekerja) dan faktor eksternal (pelatihan yang diberikan kepada pekerja, pemberian kompensasi yang sesuai, pekerjaan yang hebat, keamanan lingkungan kerja, kesesuaian model kepemimpinan, ketertiban budaya organisasi) (Mahawati et al., 2021; Pramono, 2020).

Kompensasi adalah satu bagian terpenting dalam suatu perusahaan oleh karena itu diperlukan suatu sistem manajemen yang baik agar dalam implementasinya memberikan keadilan serta pemberian kompensasi dapat berdampak pada meningkatnya semangat karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kompensasi diberikan atas kerja yang telah dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (Purnomo & Utami, 2021). Ruang lingkup penelitian ini terfokus pada analisis beban kerja dan stress kerja pada produktivitas kerja. Penelitian ini juga menganalisis peran pemberian kompensasi yang sesuai sehingga dapat memberikan pengaruh ke produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *proportional stratified random sampling* (Wang & Mao, 2022). Objek penelitian ini adalah salah satu perusahaan farmasi yang memproduksi banyak produk farmasi dengan jumlah karyawan yang tergolong sedikit.

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer berupa hasil jawabane kuesioner responden karyawan Perusahaan farmasi tersebut. Data sekunder berupa keterangan atau informasi yang diterima secara tidak langsung dan masih relevan dengan penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan ke karyawan perusahaan tersebut (Data, 2014). Kuesioner berisi urutan pertanyaan pada masing – masing variabel dengan skala pengukuran Likert lima poin. Jawaban masing – masing responden bersifat tertutup sehingga mereka dapat menyerahkan respons sebanding dengan kondisi sebetulnya (Sugiyono, 2020).

Pengumpulan data sekunder diperoleh melalui observasi lapangan dan wawancara singkat dengan beberapa pihak manajemen. Pengolahan data hasil jawaban kuesioner menggunakan *Partial Least Square*. Fokus pengujian dalam *Partial Least Square* adalah pengujian *inner model* (Wibisono, Destryana, & Ghufrony, 2021). Selain itu, penelitian ini melakukan pengujian hipotesis masing- masing variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian inner model diperoleh nilai koefisien determinasi, *predictive relevance*, dan *goodness of fit*. Analisis nilai koefisien determinasi dilakukan menguji kekuatan konstruk dalam mendeskripsikan banyak variabel dependen. Hasil nilai koefisien determinasi adalah dengan melihat nilai *R-square*. Nilai *R-square* variabel produktivitas kerja pada penelitian ini adalah 0,993 sehingga variabel tersebut memiliki efek pada penelitian ini. Nilai *predictive relevance* diperoleh dari penghitungan rumus *Q-square* yaitu:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R^2) \\ &= 1 - (1 - 0,993) \\ &= 1 - 0,007 \end{aligned}$$

$$= 0,993$$

Hasil dari *Q-square* tersebut menunjukkan bahwa model analisis mempunyai nilai *predictive relevance* yang baik yaitu sebesar 0,993 atau 99,3%.

Penentuan nilai *goodness of fit* dilakukan untuk mengetahui kesesuaian hasil pengamatan tertentu dengan teoritis. Nilai *goodness of fit* pada penelitian ini yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Goodness of fit} &= \sqrt{AVE \times R^2} \\ &= \sqrt{0,714 \times 0,993} \\ &= 0,842 \end{aligned}$$

Nilai *goodness of fit* tersebut menunjukkan bahwa antara hasil perhitungan dengan model structural memiliki angka yang besar sehingga hasil tersebut sesuai dengan konstruk penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara melihat nilai *T-statistic* dan nilai *p-value* masing masing. Hubungan antar variabel dikatakan signifikan jika nilai *T-statistic* lebih tinggi dari 1,96 dan nilai *p-value* kurang dari 0,05 (Ghozali, 2020).

Nilai *T-statistic* variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja bernilai 9,251 dan nilai *p-values* 0,000. Nilai *T-statistic* variabel stress kerja terhadap produktivitas kerja bernilai 3,373 dan nilai *p-values* 0,000. Nilai *T-statistic* variabel kompensasi yang memoderasi beban kerja dan produktivitas kerja bernilai 2,020 dan nilai *p-values* 0,028. Nilai *T-statistic* variabel kompensasi yang memoderasi stress kerja dan produktivitas kerja bernilai 2,234 dan nilai *p-values* 0,024.

Hasil pengujian statistik tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis pertama diterima. Stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis kedua diterima. Berdasarkan penghitungan statistik tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memberi dampak positif bagi peningkatan produktivitas kerja. Kompensasi signifikan dapat memoderasi stress kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis keempat dan kelima diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka dapat dirangkum beberapa simpulan bahwa Beban kerja terbukti memiliki dampak yang tidak baik terhadap produktivitas kerja sehingga semakin banyak beban kerja maka akan semakin kecil produktivitas kerja. Stress kerja terbukti memiliki dampak yang tidak baik terhadap produktivitas kerja sehingga semakin banyak stress kerja maka akan semakin kecil produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang sesuai terbukti dapat memoderasi dan memberi pengaruh signifikan hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang sesuai terbukti dapat memoderasi dan memberi pengaruh signifikan hubungan stress kerja dengan produktivitas kerja.

BIBLIOGRAFI

- Ariani, Dini Riskhi, Ratnasari, Sri Langgeng, & Tanjung, Rona. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493.
- Asnora, Fadzil Hanafi. (2020). Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79.
- Budyastuti, Monika. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Salatiga*.
- Data, Analisis. (2014). Teknik Pengumpulan Data. *Jurnal Pendidikan Mipa Susunan Redaksi*, 4.
- Ghozali, Imam. (2020). *Grand Theory 25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis* (1st ed.). Semarang: Yoga Pratama.
- Mahawati, Eni, Yuniwati, Ika, Ferinia, Rolyana, Rahayu, Puspita Fuji, Fani, Tiara, Sari, Anggri Puspita, Setijaningsih, Retno Astuti, Fitriyanur, Qurnia, Sesilia, Ayudia Popy, & Mayasari, Isti. (2021). *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Pramono, Tommi Setyo. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 580–589.
- Prayoga, Adhit. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo*. Universitas Muhammadiyah Palopo.
- Purnomo, Muhammad Adi, & Utami, Ermi. (2021). pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkas Anugerah Sejahtera. *Borneo Studies and Research*, 2(2), 1407–1416.
- Safitri, Amelia Eka, & Gilang, Alini. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 216–226.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mix Methods)(DI Sutopo (ed.)*. ALFABETA, CV.
- Utama, D. R. Zahera Mega, & SE, M. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori*. UNJ PRESS.
- Wahyuningsih, Sri. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Wang, Tuo, & Mao, Lu. (2022). Stratified proportional win-fractions regression analysis. *Statistics in Medicine*, 41(26), 5305–5318.
- Wibisono, Aryo, Destryana, R. Amilia, & Ghufrony, Ahmad. (2021). Pelatihan Partial Least Square (PLS) Bagi Mahasiswa. *Jurnal Abdiraja*, 4(2), 24–30.

Copyright holder:

Rosa Aulia Ulfa, Sutina (2024)

First publication right:

[Syntax Idea](#)

This article is licensed under:

