

KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERSONA PRIMA UTAMA

Dodik Suprayogi

Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
Jl. Wisata Menanggal No. 42, Surabaya 60234, Phone: +62318550077
E-mail : suprayogidodik1@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini membahas tentang kepuasan kerja sebagai pemediiasi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Persona Prima Utama Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Persona Prima Utama Surabaya yang beralamat Jl. Cipta Menanggal V No.9 Surabaya yang berjumlah 127 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode Slovin dengan taraf nyata 5% yang mendapatkan sejumlah 97 orang. Metode analisis penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract : This study discusses job satisfaction as a mediator of the influence of compensation on work productivity of employees at PT. Persona Prima Utama Surabaya. The population in this study were employees at PT. Persona Prima Utama Surabaya, which is located at Jl. Cipta Menggal V No. 9 Surabaya which opened 127 people. The sampling technique used is probability sampling technique. The sample in this study was determined using the Slovin method with a significance level of 5% which got 97 people. The analysis method of this research uses a Structural Equation Modeling (SEM) approach based on Partial Least Squares (PLS). The results of this study indicate that salary has a significant direct effect on employee work productivity, salary has a significant effect on employee job satisfaction, job satisfaction has a significant influence on employee work productivity, and salary has a significant influence on work productivity through job satisfaction.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Work Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya sebagai penentu keberadaan dan peran dalam memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya profesional telah menjadi suatu kebutuhan strategis suatu perusahaan. Menurut Sidanti (2015) setiap

perusahaan selalu dituntut untuk menekan dan memberikan optimalisasi kepada sumber daya manusia (SDM) sehingga mampu mempunyai skill atau kemampuan tinggi.

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan

yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi permasalahan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Hasibuan (2016:41) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Produktivitas yang dihasilkan suatu perusahaan dapat meningkat jika perusahaan berorientasi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan dan menjalankan sistem pemberian gaji yang layak, adil dan setimpal sesuai dengan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Lebih lanjut Handoko (2015:193) mendefinisikan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Faktor kepuasan kerja karyawan sangat penting artinya bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan bagi karyawan, diharapkan nantinya akan semakin meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh, yang berarti sebelum memuaskan pelanggan, harus terlebih dahulu memberi kepuasan bagi karyawan, sehingga karyawan pun

akan dengan senang hati dan tulus ikhlas menjalankan pekerjaannya secara optimal.

Heidrajman dan Suad Husnan (dalam Irawan, 2018) menjelaskan bahwa untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan, faktor yang paling penting berpengaruh adalah gaji bagi karyawan, karena besar kecilnya gaji yang diterima oleh para karyawan sangat menentukan dalam memotivasi karyawan untuk dapat bekerja untuk dapat bekerja secara lebih giat, maka bagi setiap perusahaan diharapkan untuk memperhatikan aspek pemberian gaji para karyawan di dalam menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Agar karyawan mau meningkatkan produktivitas kerjanya maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan, yaitu salah satunya dengan memperhatikan gaji yang sesuai dengan keinginan karyawan. Apabila gaji karyawan ini diabaikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan, membuat para karyawan malas bekerja, melakukan pemogokan-pemogokan, atau mungkin melakukan usaha-usaha untuk pindah ke perusahaan lain yang lebih menjamin kesejahteraan mereka.

Tingkat gaji yang masih sangat rendah akan mempengaruhi usaha peningkatan produktivitas karyawan. Sebaliknya tingkat produktivitas yang sangat rendah sulit untuk menjamin naiknya gaji. Tinggi rendahnya gaji yang diterima oleh para karyawan sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan karyawan, dimana tingkat kesejahteraan karyawan besar pengaruhnya terhadap semangat kerja mereka dalam melaksanakan aktivitas kerjanya.

Handoko (2015:218) menjelaskan bahwa gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

PT. Persona Prima Utama Surabaya (PPU) merupakan perusahaan

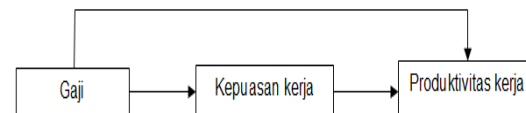
alih daya yang siap memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk berbagai jasa penyediaan dan/atau pemborongan, antara lain: *IT support*, sekretaris, marketing, sales, satpam, pramubhakti, *cleaning service*, penjaga malam, pengemudi mobil (driver) dan jasa lainnya. Dari waktu ke waktu jaringan perusahaan ini semakin luas, dan dalam kurun waktu hanya satu dasawarsa PT. Persona Prima Utama Surabaya (PPU) sudah tersebar hampir di seluruh Indonesia.

Beberapa permasalahan berdasarkan observasi dari penulis terkait produktifitas kerja karyawan, terlihat sebagian karyawan yang kurang menunjukkan produktifitas kerja yang baik antara lain karyawan kurang teliti dalam pekerjaannya sehingga produk yang dihasilkannya seringkali tidak sesuai standar yang ditentukan oleh perusahaan dan sering terjadi keterlambatan penyelesaian pekerjaannya. Adapun alasan atas rendahnya produktifitas kerja mereka antara lain gaji yang diterimanya kurang memenuhi asas kelayakan dan keadilan sehingga mereka kurang puas terhadap gaji yang diterimanya dan tidak adanya perkembangan karir melalui kegiatan promosi jabatan dari perusahaan.

Sesuai dengan permasalahan yang telah diidentifikasi tersebut maka tujuan dari penelitian ini antara lain: (1) menganalisis pengaruh gaji terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Persona Prima Utama Surabaya, (2) menganalisis pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Persona Prima Utama Surabaya, (3) menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Persona Prima Utama Surabaya, (4) menganalisis mediasi kepuasan kerja pada pengaruh gaji terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Persona Prima Utama Surabaya.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Secara konseptual, variabel terdiri dari 3 kelompok variabel yaitu: variabel endogen yaitu produktivitas kerja, variabel eksogen yaitu gaji, dan variabel mediasi (*intervening variable*) yaitu kepuasan kerja. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Bagan Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Persona Prima Utama Surabaya.
- H2 : Gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Persona Prima Utama Surabaya.
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Persona Prima Utama Surabaya.
- H4 : Gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Persona Prima Utama Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu suatu metodologi penelitian yang berupaya untuk mengkuantifikasi data dan biasanya menerapkan analisis statistik tertentu (Maholtra, 2016:161). Selanjutnya penelitian ini tergolong dalam penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang menunjukkan hubungan kausalitas dua atau lebih variabel penelitian (Sugiyono, 2017: 25).

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Persona Prima Utama Surabaya yang beralamat Jl. Cipta Menanggal V No.9 Surabaya yang berjumlah 127 orang.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 127 pegawai, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% melalui rumus Slovin dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian, sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 97 orang. Selanjutnya teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel (Sugiyono, 2017:118).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi rangkaian pertanyaan tertulis yang berkaitan dengan gaji, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Persona Prima Utama Surabaya yang menggunakan metode *Likerts Summated Ratings* (LSR), dengan alternatif pilihan 1 (sangat tidak setuju sampai dengan 5 (sangat setuju) dan metode dokumentasi guna memperoleh data terkait PT. Persona

Prima Utama Surabaya.

Metode analisis data dilakukan secara deskriptif kuantitatif melalui nilai mean, median, dan standar deviasi. Selanjutnya untuk melihat pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja yaitu menggunakan pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS). Menurut Wold (Ghozali & Latan, 2017:45) *Partial Least Squares* (PLS) merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi, data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), jumlah *sample* tidak harus besar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Nilai indikator masing-masing variabel yang diestimasi dalam penelitian didasarkan pada nilai mean, median, standar deviasi diperoleh dari nilai *output* PLS yang dideskripsikan melalui tabel 1.

Tabel 1
Deskripsi Nilai Mean, Median, Standar Deviasi
Indikator Masing-masing Konstruk

Variabel	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Median
Produktivitas kerja (Y)	Kemampuan	3,92	0,53	4,00
	Meningkatkan hasil	3,95	0,53	4,00
	Semangat kerja	4,16	0,49	4,00
	Pengembangan diri	3,95	0,39	4,00
	Mutu	4,05	0,39	4,00
	Efisiensi	4,01	0,34	4,00
Gaji (X)	Asas keputusan	3,76	0,43	4,00
	Asas efektif dan efisien	3,82	0,46	4,00
	Asas keadilan	3,85	0,42	4,00
	Asas peningkatan kinerja	4,07	0,44	4,00
	Asas kenyamanan	4,04	0,38	4,00
	Asas tujuan	4,00	0,32	4,00
Kepuasan Kerja (M)	Pekerjaan itu sendiri	3,89	0,58	4,00
	Penyelia	3,96	0,52	4,00
	Rekan kerja	4,16	0,49	4,00
	Promosi	3,98	0,43	4,00
	Gaji	4,07	0,41	4,00

Sumber: Data diolah (2021)

Pada konstruk produktivitas kerja, pada indikator kemampuan, meningkatkan hasil, dan pengembangan diri tergolong kurang baik memiliki nilai mean yang lebih kecil dari nilai mediannya. Sedangkan indikator semangat kerja, mutu, dan efisiensi tergolong baik karena nilai mean yang lebih besar dari nilai mediannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan karyawan PT. Persona Prima Utama Surabaya memiliki produktivitas kerja cukup baik. Adapun nilai mean terbesar ditunjukkan oleh indikator semangat kerja sebesar 4,16, sedangkan nilai mean terkecil ditunjukkan oleh indikator kemampuan sebesar 3,92.

Selanjutnya pada konstruk gaji, indikator asas keputusan, asas efektif dan efisien, dan indikator asas keadilan memiliki nilai mean yang lebih kecil dari nilai mediannya sehingga tergolong kurang baik, sementara pada indikator asas peningkatan kinerja, asas kenyamanan, dan asas tujuan tergolong baik karena memiliki nilai mean yang lebih besar dari nilai mediannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan karyawan PT. Persona Prima Utama Surabaya mempunyai gaji yang kurang baik. Adapun nilai mean terbesar ditunjukkan oleh indikator asas

peningkatan kinerja sebesar 4,07, sedangkan nilai mean terkecil ditunjukkan oleh indikator asas keputusan sebesar 3,76.

Kemudian pada konstruk kepuasan kerja, indikator pekerjaan itu sendiri, penyelia, dan promosi tergolong kurang baik karena memiliki nilai mean yang lebih kecil dari nilai mediannya. Sementara indikator rekan kerja dan gaji tergolong baik karena memiliki nilai mean yang lebih besar dari nilai mediannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan karyawan PT. Persona Prima Utama Surabaya memiliki kepuasan kerja yang kurang baik. Adapun nilai mean terbesar ditunjukkan oleh indikator rekan kerja sebesar 4,16, sedangkan nilai mean terkecil ditunjukkan oleh indikator pekerjaan itu sendiri sebesar 3,89.

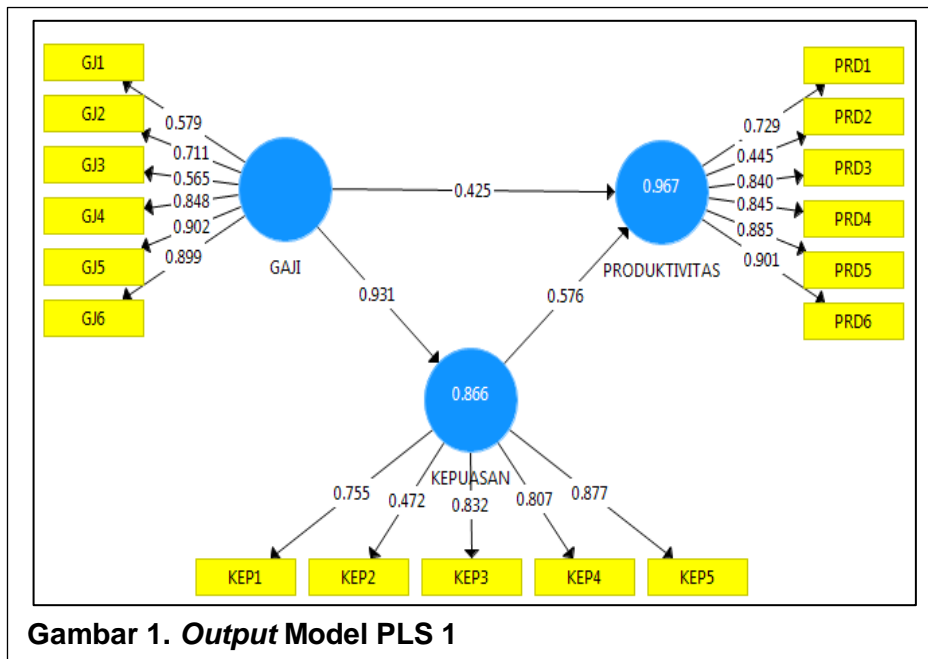
Pada analisis model struktural terdapat dua analisis yang dilakukan yaitu:

a. Analisis *Outer Model*

Analisis *outer model* meliputi uji validitas konvergen (*convergen validity*) dan uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) yang dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji Validitas Konvergen (*Convergen Validity*)

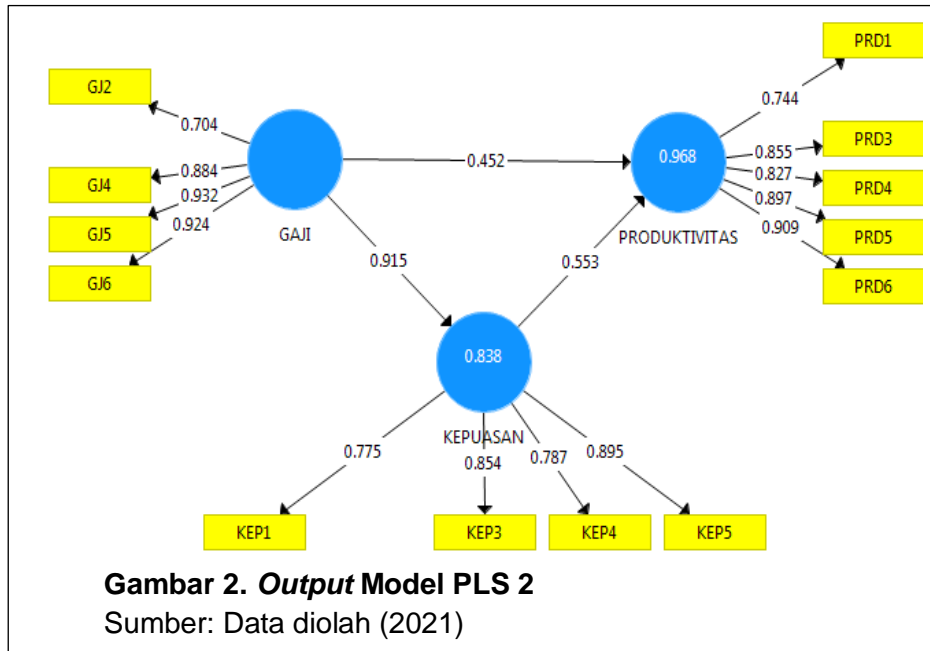
Adapun hasil perhitungan



Gambar 1. Output Model PLS 1

model SEM PLS dideskripsikan pada gambar 1.

indikator GJ5 memiliki nilai *loading factor* yang paling besar



Setelah dilakukan proses eliminasi penghapusan pada indikator pada masing-masing konstruk yang tidak memenuhi kriteria *convergent validity*, output model yang terbentuk disajikan dalam gambar 2.

Nilai *loading factor* dapat berfungsi untuk mengukur seberapa besar kontribusi indikator membentuk konstruknya. Berdasarkan tabel 4.7 didapatkan bahwa indikator PRD6 memiliki nilai *loading factor* yang paling besar yaitu sebesar 0,909, artinya efisiensi memberikan kontribusi dominan dalam pembentukan konstruk produktivitas kerja yaitu sebesar 90,9% dengan asumsi indikator produktivitas kerja lainnya konstan. Pada konstruk gaji,

yaitu sebesar 0,932, artinya asas kenyamanan memberikan kontribusi dominan dalam pembentukan konstruk gaji yaitu sebesar 89,3% dengan asumsi indikator gaji lainnya konstan. Pada konstruk kepuasan kerja, indikator KEP5 memiliki nilai *loading factor* yang paling besar yaitu sebesar 0,895, artinya gaji memberikan kontribusi dominan dalam pembentukan konstruk kepuasan kerja yaitu sebesar 89,5% dengan asumsi indikator kepuasan kerja lainnya konstan.

2) Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Pada penelitian ini hasil dari korelasi antar konstruk dengan nilai akar kuadrat AVE diperoleh melalui hasil uji *Fornell-Larcker Criterion* sebelum modifikasi yang ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2
Nilai akar AVE dan korelasi antar Konstruk Sebelum Dieliminasi

	GAJI	KEPUASAN	PRODUKTIVITAS
GAJI	0,764		
KEPUASAN	0,931	0,762	
PRODUKTIVITAS	0,960	0,971	0,790

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 3
Nilai akarAVE dan Korelasi Antar Konstruk Setelah Dimodifikasi

	GAJI	KEPUASAN	PRODUKTIVITAS
GAJI	0,866		
KEPUASAN	0,815	0,829	
PRODUKTIVITAS	0,796	0,767	0,848

Sumber: Data diolah (2021)

Setelah dilakukan proses modifikasi dengan mengeliminasi indikator PRD2, GJ1, GJ3 dan KEP2 nilai akar AVE mengalami perubahan menjadi lebih baik dari nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya yang disajikan melalui hasil uji *Fornell-Larcker Criterion* setelah modifikasi yang

b. Analisis *Inner Model*

Evaluasi model structural (*inner model*) dilakukan untuk memastikan model structural yang dibangun akurat. Hasil evaluasi model structural dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Analisis *R-Square* (R^2)

Menurut tabel 5, terlihat bahwa nilai *R-square* dari variabel

Tabel 5
Hasil Pengukuran *R-Square* (R^2)

Variabel	R^2	Kriteria
KEPUASAN	0,838	Kuat
PRODUKTIVITAS	0,968	Kuat

Sumber: Data diolah (2021)

ditunjukkan pada tabel 3.

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa seluruh nilai akar kuadrat AVE (angka yang ditebalkan) memiliki nilai yang lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya (angka yang tidak ditebalkan) dalam model, artinya seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas diskriminan.

3) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas model penelitian dengan melihat nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*.

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa seluruh variabel laten memiliki nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai reliabilitas yang baik dan dapat digunakan pada pengujian selanjutnya.

kepuasan kerja sebesar 0,838 (kuat), artinya kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel gaji dengan kuat sebesar 83,8%, sedangkan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model tersebut. Selanjutnya nilai *R-square* dari variabel produktivitas kerja sebesar 0,968 (kuat), artinya produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel gaji dan kepuasan kerja dengan kuat sebesar 96,8%, sedangkan sisanya sebesar 3,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model tersebut.

2) Analisis *Q-Square* (q^2)

Dari hasil penghitungan yang ada pada tabel 6, diperoleh nilai Q^2 sebesar 0,642 (lebih dari nol) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel laten yang digunakan dalam model struktural merupakan variabel laten yang memiliki relevansi prediksi yang baik dan memenuhi kriteria

Tabel 4
Nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability
GAJI	0,885	0,922
KEPUASAN	0,847	0,898
PRODUKTIVITAS	0,901	0,927

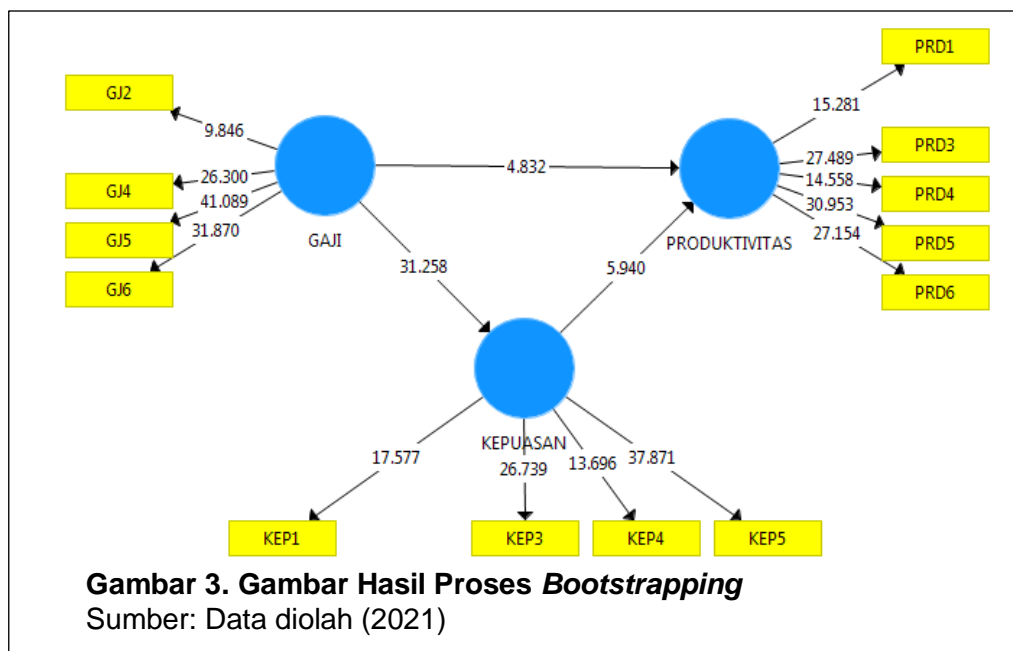
Sumber : Data diolah (2021)

relevansi prediktif suatu model yaitu $Q^2 > 0$.

3) Analisis GoF

Goodness of Fit (GoF) merupakan pengukuran kelaikan

Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *Bootstrapping* dari analisis PLS



suatu model. Nilai rata-rata R^2 dapat dilihat dari nilai R^2 pada variabel produktivitas kerja yaitu sebesar 0,968.

Semakin besar nilai GoF maka penggambaran model semakin sesuai. Kategori nilai GoF menurut Cohen (dalam Ghazali & Latan, 2017:83) terbagi menjadi tiga, yaitu 0,1 (lemah), 0,25 (moderat), dan 0,36 (besar). Nilai GoF 0,707 diinterpretasikan GoF besar, artinya model pengukuran (*outer model*) dengan model struktural (*inner model*) sudah layak atau valid.

4) *Bootstrapping*

sebagai berikut :

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai t-statistik antara variabel eksogen ke variabel endogen dalam tabel *Path Coeffecients* pada *output* SmartPLS.

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan hasil perhitungan PLS yang menyatakan pengaruh langsung antar variabel. Dikatakan ada pengaruh apabila nilai $T_{\text{statistic}} > 1,96$ atau $P \text{ value} < 0,05$. Hasil pengujian pengaruh ini sebagai dasar pengujian hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 3.

Tabel 6
Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
GAJI -> KEPUASAN	0,915	0,915	0,029	31,258	0,000
GAJI -> PRODUKTIVITAS	0,452	0,444	0,094	4,832	0,000
KEPUASAN -> PRODUKTIVITAS	0,553	0,561	0,093	5,940	0,000

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil pengujian pengaruh ini sebagai dasar pengujian hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 3.

a) Hipotesis 1 : Gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Persona Prima Utama Surabaya.

Pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,452 dengan nilai T_{hitung} sebesar 4,832 > 1,96 atau P value sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Dengan demikian **hipotesis 1 diterima**.

b) Hipotesis 2 : Gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Persona Prima Utama Surabaya.

Pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,915 dengan nilai T_{hitung} sebesar 31,258 > 1,96 atau P value sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Dengan demikian **hipotesis 2 diterima**.

c) Hipotesis 3 : Kepuasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Persona Prima Utama Surabaya.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,553 dengan nilai T_{hitung} sebesar 5,940 > 1,96 atau P value sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Persona Prima Utama Surabaya. Dengan demikian **hipotesis 3 diterima**.

Selanjutnya untuk pengujian pengaruh tidak langsung gaji terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (pengujian hipotesis 4) dideskripsikan melalui hasil *Specific Indirect Effect* pada *output* PLS dalam tabel 7.

Gaji berpengaruh signifikan

Tabel 7
Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
GAJI -> KEPUASAN -> PRODUKTIVITAS	0,506	0,514	0,093	5,467	0,000

Sumber: Data diolah (2021)

terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,506 dengan nilai T_{hitung} sebesar 5,467 > 1,96 atau P value sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Dengan demikian **hipotesis 4 diterima**.

PEMBAHASAN

Pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja

Pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja pada tabel 6 menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,452 dengan nilai T_{hitung} sebesar 4,832 > 1,96 atau P value sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) sehingga bernilai **signifikan**, artinya gaji berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 1** yang berbunyi "Gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Persona Prima Utama Surabaya" diterima pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi langsung sebesar 45,2%.

Hasil pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini mendukung temuan dari penelitian Irawan (2018) yang menyatakan bahwa secara parsial bahwa gaji berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo, penelitian Lestari (2019) yang menyatakan upah berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical, penelitian Darma & Supriyanto (2017) yang menyatakan gaji berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Area Kediri, penelitian Saman (2020) yang menyatakan gaji mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan pertambangan, dan penelitian Effendi *et al* (2020) yang menyatakan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Batik MSMEs di Yogyakarta.

Pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja

Pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja pada tabel 6 menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,915 dengan nilai T_{hitung} sebesar 31,258 > 1,96 atau P value sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) sehingga bernilai **signifikan**, artinya gaji berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 2** yang berbunyi "Gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Persona Prima Utama Surabaya" diterima pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi langsung sebesar 91,5%.

Hasil pengujian hipotesis 2 dalam penelitian ini mendukung temuan dari penelitian Lestari (2019) yang menyatakan bahwa upah berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical, penelitian Darma & Supriyanto (2017) yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Area Kediri, dan penelitian Saman (2020) yang menyatakan gaji mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan pertambangan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada tabel 6 menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,553 dengan nilai T_{hitung} sebesar 5,940 > 1,96 atau P value sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) sehingga bernilai **signifikan**, artinya kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 3** yang berbunyi "Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Persona Prima Utama Surabaya"

diterima pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi langsung sebesar 55,3%.

Hasil pengujian hipotesis 3 dalam penelitian ini mendukung temuan dari penelitian Kenny & Satrianto (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Surya Baja Profilindo, penelitian Lestari (2019) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, dan penelitian Darma & Supriyanto (2017) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Area Kediri.

Pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja

Pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada tabel 7 menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,506 dengan nilai T_{hitung} sebesar $5,467 > 1,96$ atau P value sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) sehingga bernilai **signifikan**, artinya gaji berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 4** yang berbunyi "Gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Persona Prima Utama Surabaya" diterima pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi tidak langsung sebesar 50,6%.

Dari hasil analisis data yang mendapatkan temuan bahwa jenis mediasi kepuasan kerja pada pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Persona Prima Utama Surabaya adalah partial mediation, artinya dengan melibatkan variabel mediator yaitu kepuasan, secara langsung maupun tidak langsung variabel gaji mempengaruhi variabel produktivitas kerja.

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis 4 dalam penelitian ini mendukung temuan dari penelitian

Darma & Supriyanto (2017) yang menyatakan gaji berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui mediasi kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Area Kediri dan penelitian Lestari (2019) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara variabel upah dan produktivitas kerja karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical.

KESIMPULAN DAN SARAN

Beberapa rumusan kesimpulan penelitian ini antara lain:

- Gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Persona Prima Utama Surabaya
- Gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Persona Prima Utama Surabaya
- Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Persona Prima Utama Surabaya
- Gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Persona Prima Utama Surabaya

Beberapa rekomendasi kepada PT. Pesona Prima Utama Surabaya dalam upayanya meningkatkan produktifitas kerja karyawannya agar lebih memperhatikan faktor gaji khususnya pada aspek kenyamanan psikologis karyawan dan faktor kepuasan kerja khususnya pada aspek gaji yang memenuhi standar kelayakan kebutuhan hidup karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Darma, P.S. dan Achmad S.P. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *Management & Economics Journal*, 1 (1): 69-78
- Efendi, Riyanto, Muhammad N.R., Khairul B., Hilyati M., Suharmi. 2020. The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs

- Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 1 (1) : 689-703
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Irawan, Muhammad R. N. 2018. Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. *Ecopreneur*. 12, 1 (1) : 36-41
- Kenny dan Heri Satriyanto. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo. *Primanomics : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17 (3) : 1-15
- Lestari, Amanda W. 2019. Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains*, 8 (1): 47-56
- Malhotra, N.K. 2016. *Marketing Research an Applied Orientation. (7th ed.)*. Pearson India Education Services, Chennai
- Saman, Anton. 2020. Effect Of Compensation On Employee Satisfaction And Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4 (1): 185-190
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.