

**PENGARUH GAJI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN YANG
BERDAMPAK PADA PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PT. DUNKINDO CIPTA RASA**

RACHMAD HIDAYATULLAH

NIM : 15211175

**PRODI MANAJEMEN
STIE MAHARDHIKA SURABAYA
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh langsung Gaji dan Kepuasan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Dunkindo Cipta Rasa dan pengaruh tidak langsung Gaji terhadap Produktivitas Karyawan melalui variabel intervening Kepuasan Karyawan PT. Dunkindo Cipta Rasa.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif menggunakan populasi sebanyak 150 karyawan, dengan menggunakan teknik slovin diperoleh sampel sebanyak 109 responden. Penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan software pengolah data SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Dunkindo Cipta Rasa, dengan nilai pengaruh sebesar 65.6%. Gaji berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Dunkindo Cipta Rasa, dengan nilai pengaruh sebesar 32.7%. Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Dunkindo Cipta Rasa, dengan nilai pengaruh sebesar 41.9%, kepuasan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan perusahaan. Gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan sebagai variabel *intervening* pada PT. Dunkindo Cipta Rasa, dengan perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja dengan hasil kontribusi sebesar 32.7%.

Kata Kunci : Gaji, Kepuasan Karyawan dan Produktivitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat ini, tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Semakin banyak usaha-usaha mulai dari perusahaan yang besar sampai dengan perusahaan yang kecil menjadi salah satu faktor penyebab ketatnya persaingan antar perusahaan tersebut. Salah satu strategi tersebut adalah penciptaan keunggulan bersaing pada lingkungan internal. Baik atau buruknya kinerja perusahaan ditentukan oleh bagaimana kualitas sumber daya internal yang dimiliki perusahaan. Baiknya kualitas sumber daya internal yang dimiliki suatu perusahaan akan mengarahkan perusahaan ke arah kinerja yang baik, dan sebaliknya buruknya kualitas sumber daya internal akan menurunkan kinerja perusahaan.

Untuk mendapatkan kinerja superior dari sumber daya manusia perusahaan, maka perusahaan harus mampu mengelola sumber daya tersebut dengan baik. Salah satu bentuk pengelolaan karyawan oleh perusahaan berupa pemberian gaji yang sesuai bagi karyawan agar memperoleh kepuasan kerja.

Menurut Soemarso (2014:288), Istilah gaji biasanya digunakan untuk pembayaran kepada pegawai yang digunakan untuk pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dan pimpinan. Pada umumnya jumlah gaji ditetapkan secara bulanan atau tahunan. Imbalan yang diberikan kepada buruh-buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik biasanya disebut upah. Pada umumnya jumlah upah ditetapkan secara harian berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan. Perusahaan harus mentaati pembayaran upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

karyawan perlu diberikan dorongan motivasi agar lebih semangat dan mempunyai gairah kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu, seperti menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya, pendidikan, kemampuan, suasana kerja yang memadai dan pemberian gaji atau upah yang sesuai dengan besar kecilnya jasa yang diberikan pada perusahaan. Tercapai atau tidaknya tujuan dan sasaran perusahaan terletak pada tenaga kerja yang

dimiliki. Gaji bagi setiap karyawan menjadi suatu yang mutlak karena hal tersebut telah ada ketentuan dan peraturan yang mengikat bahwa setiap karyawan berhak menerima gaji pokok sesuai dengan jabatan/posisi kerja. Karena itu, aturan pemberian gaji pokok telah jelas diatur dalam penetapan gaji pokok seorang karyawan.

Dalam organisasi, hubungan pihak atasan dengan karyawan yang kuat akan sangat bermanfaat dalam mengarahkan perilaku karyawan untuk membantu bekerja dengan baik dan mencapai tujuan organisasi tersebut, sehingga harus dipahami dan diimplikasikan oleh karyawan. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. Selain itu dengan adanya hubungan yang baik antara atasan dan karyawan akan memberikan dampak yang baik bagi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja secara umum menyangkut kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya dapat dicerminkan sikap positif atau

perasaan senang terhadap tugas pekerjaan. Selain itu dalam bekerja ditunjukkan adanya gairah dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menitikberatkan pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dicerminkan dari perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya apabila mereka merasa senang terhadap pekerjaannya, demikian sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung merasa tidak senang terhadap pekerjaannya.

Gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan bagi karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Gaji yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk

mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa puas dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung tingkat produktivitas perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hal penting karena dapat mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan. Karyawan yang memiliki produktivitas tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan, sebaliknya karyawan yang memiliki produktivitas rendah akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Bila karyawan bekerja dalam keadaan terpaksa, akan menghasilkan hasil kerja yang buruk.

Untuk itulah perusahaan perlu melakukan monitor atas kepuasan kerja karyawan agar produktivitas karyawan meningkat dan kinerja perusahaan dapat dijaga dan ditingkatkan pula. Produktivitas yang tinggi dari setiap karyawan merupakan salah satu hal yang diinginkan perusahaan untuk mencapai setiap tujuan perusahaan

itu sendiri. Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2012:94), yaitu: Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Dengan adanya kepuasan kerja pada karyawan diharapkan produktivitas akan meningkat, yang dapat dijadikan indikator produktivitas kerja karyawan adalah kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja serta waktu dan kecepatan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Produktivitas kerja karyawan erat kaitannya dengan kepuasan kerja dan gaji yang diperoleh karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaji, tunjangan, kesempatan promosi dan lain-lain.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Karyawan yang berdampak pada Produktivitas Karyawan PT. Dunkindo Cipta Rasa”**.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang judul penelitian di atas rumusan

masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaji berpengaruh terhadap Kepuasan Karaywan PT. Dunkindo Cipta Rasa ?
2. Apakah Gaji berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. Dunkindo Cipta Rasa?
3. Apakah Kepuasan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. Dunkindo Cipta Rasa ?
4. Apakah Gaji berpengaruh terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan sebagai variabel *intervening* pada PT. Dunkindo Cipta Rasa?

LANDASAN TEORI

KOMPENSASI

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

GAJI

Menurut Soemarso (2014:288), Istilah gaji biasanya digunakan untuk pembayaran kepada pegawai yang digunakan untuk pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dan pimpinan. Pada umumnya jumlah gaji ditetapkan secara bulanan atau tahunan. Imbalan yang diberikan kepada buruh-buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan phisik biasanya disebut upah. Pada umumnya jumlah upah ditetapkan secara harian berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan. Perusahaan harus mentaati pembayaran upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

Pengertian menurut Soemarso (2014:307), gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dan pimpinan yang jumlahnya, biasanya, tetap secara bulanan atau tahunan.

Pengertian gaji menurut Sujarweni (2015:127), gaji adalah "pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan perusahaan setiap bulan".

Pengertian menurut Soemarso (2014:307), gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan.

KEPUASAN KARYAWAN

Kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2014:271) adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dan pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut Wibowo (2015:131) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja

mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2012:94), yaitu: Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2014:16) pengertian produktivitas dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah *ratio* dari pada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang di pergunakan (*input*).
- b. Pruduktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebi baik dari pada kemarin, dan hari esok akan lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor efensial, yakni : investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset dan tenaga kerja.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:94) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental dimana dalam setiap pengerjaannya, output harus lebih besar dari pada inputnya dan merupakan interaksi dari investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi termasuk riset, manajemen, dan tenaga kerja

KEPUASAN KERJA

Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

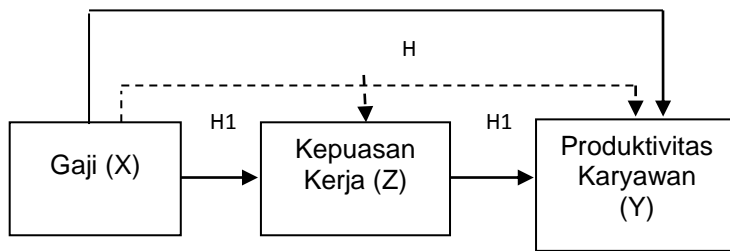
Roe dan Byars dalam Priansa (2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan

organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Gibson, Ivancevich, dan Donnely dalam Priansa (2016:291) menyatakan, bahwa kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Begitu pula dengan George Dan Jones dalam Priansa (2016:291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang di sediakan perusahaan.

KERANGKA KONSEPTUAL

Untuk mempermudah dalam melakukan analisis pembahasan penelitian ini, maka diperlukan adanya kerangka konseptual, adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :



Keterangan :

———— = Pengaruh Secara langsung

- - - - - = Pengaruh Secara Tidak Langsung

METODE PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Peneliti ini mempergunakan Metode analisis kuantitatif

POPULASI

Menurut Sugiyono (2015:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi yang dipakai peneliti adalah Karyawan PT. Dunkindo Cipta Rasa yang berjumlah 150 orang.

SAMPEL

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:81).

Untuk menentukan ukuran besarnya sampel, peneliti

menggunakan rumus dari *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = Taraf kesalahan atau nilai kritis

Pengambilan sampel dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau nilai kritis 5% dengan pertimbangan nilai kritis tersebut digunakan dalam penelitian sebelumnya. Sesuai dengan rumus di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{150}{1.375}$$

$$N = 109.09$$

Berdasarkan penghitungan tersebut maka sampel yang diambil dibulatkan menjadi sebanyak 109 karyawan..

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Definisi Operasional Variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel bebas adalah Gajii.
- b. Variabel terikat adalah Produktivitas karyawan.

c. Variabel *intervening* adalah kepuasan kerja.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian adalah :

1. Kuesioner
2. Studi Pustaka
3. Observasi

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur / Path Analysis

Dalam penelitian ini ada 2 buah persamaan struktur yang akan dihitung dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi, korelasi dan perhitungan pengaruh hasil kontribusi analisis jalur. Dua persamaan structural tersebut.

a. Persamaan Struktur Satu

$$Z = p X + e$$

$$Z = 0.656X_1 + 0.755$$

$$E1 = \sqrt{1 - R Square} = \sqrt{1 - 0.430} = 0.755$$

b. Persamaan Struktur Dua

$$Y = p x + p Z + e$$

$$Y = 0.327X_1 + 0.419X_2 + 0.733$$

$$E2 = \sqrt{1 - R Square} = \sqrt{1 - 0.462} = 0.733$$

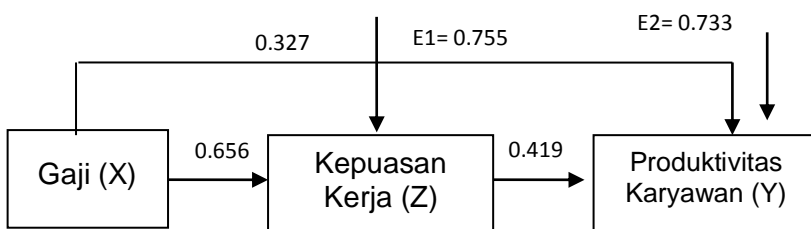
PERHITUNGAN PENGARUH HASIL KONTRIBUSI ANALISIS JALUR

Perhitungan Pengaruh Hasil

Kontribusi Analisis Jalur

berdasarkan :

- a. Pengaruh hasil Kontribusi struktur satu.
 1. Kontribusi Gaji (X) yang secara langsung mempengaruhi Kepuasan Karyawan (Z) adalah sebesar 0.656 atau 65.6%
- b. Pengaruh hasil Kontribusi struktur dua (Pengaruh Langsung)
 1. Kontribusi Gaji (X) yang secara langsung mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Y) adalah sebesar 0.327 atau 32.7%.
 2. Kontribusi Kepuasan Kerja (Z) yang secara langsung mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Y) adalah sebesar 0.419 atau 41.9%.
- c. Pengaruh hasil Kontribusi struktur dua (pengaruh tidak langsung)
 1. Pengaruh tidak langsung variabel Gaji (X) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar $0.656 \times 0.419 = 0.275$ atau 27.5%.



d. Kesimpulan

Dengan melihat hasil perhitungan pengaruh masing-masing variabel secara langsung dan tidak langsung maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kontribusi pengaruh secara langsung Gaji (X) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) adalah sebesar 32.7%, sedangkan Pengaruh tidak langsung antara Gaji (X) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 27.53%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja (Z) hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja (Z) dengan hasil kontribusi sebesar 32.7%.

Pembahasan

Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Karaywan PT. Dunkindo Cipta Rasa

Berdasarkan pengujian Parsial (uji t) dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) yang telah dilakukan di atas diperoleh nilai sig variabel Gaji terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan yaitu sig t sebesar 0.000 atau sig t < 0.05 ini menyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Dunkindo Cipta Rasa, dengan nilai koefisien beta sebesar 0.656 yang artinya bahwa Gaji berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan dengan nilai pengaruh sebesar 65.6%.

Hasil koefisien yang positif menunjukkan bahwa apabila nilai Gaji meningkat maka nilai dari kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan, sebaliknya apabila nilai koefisien gaji mengalami penurunan maka kepuasan kerja karyawan juga turun. Hasil penelitian ini menunjukkan gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan secara langsung dapat memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dunkindo Cipta Rasa.

Pengaruh Gaji terhadap Produktivitas Karyawan PT. Dunkindo Cipta Rasa.

Berdasarkan pengujian Parsial (uji t) dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) yang telah dilakukan di atas diperoleh nilai sig

variabel Gaji terhadap Produktivitas Karyawan yaitu sig t sebesar 0.001 atau sig t < 0.05 ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Gaji berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Dunkindo Cipta Rasa, dengan nilai koefisien beta sebesar 0.327 yang artinya bahwa Gaji berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai pengaruh sebesar 32.7%.

Hasil koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa apabila nilai koefisien gaji mengalami kenaikan maka produktivitas karyawan perusahaan juga akan mengalami kenaikan pula, sebaliknya apabila koefisien Gaji mengalami penurunan maka produktivitas kerja karyawan perusahaan juga akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keputusan pemberian gaji kepada karyawan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan PT. Dunkindo Cipta Rasa telah memberikan dampak yang besar terhadap produktivitas karyawan perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Dunkindo Cipta Rasa

Berdasarkan pengujian Parsial (uji t) dengan menggunakan

software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) yang telah dilakukan di atas diperoleh nilai sig variabel Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan yaitu sig t sebesar 0.000 atau sig t < 0.05 ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Dunkindo Cipta Rasa, dengan nilai koefisien beta sebesar 0.419 yang artinya bahwa Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai pengaruh sebesar 41.9%.

Hasil koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa apabila nilai koefisien Kepuasan Kerja Karyawan mengalami kenaikan maka produktivitas karyawan perusahaan juga akan mengalami kenaikan pula, sebaliknya apabila nilai koefisien Kepuasan Kerja Karyawan mengalami penurunan maka produktivitas kerja karyawan perusahaan juga akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan dan diperoleh oleh seluruh karyawan perusahaan PT. Dunkindo Cipta Rasa saat ini telah memberikan dampak yang baik bagi kemajuan produktivitas karyawan.

sehingga kepuasan kerja ini diharapkan akan terus didapatkan dan dirasakan oleh setiap karyawan perusahaan, sehingga produktivitas dapat dijaga bahkan dapat ditingkatkan.

Pengaruh Gaji terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan sebagai variabel *intervening* pada PT. Dunkindo Cipta Rasa.

Berdasarkan hasil penelitian di atas diperoleh hasil masing-masing variabel bahwa Gaji berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Dunkindo Cipta Rasa, Gaji berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Dunkindo Cipta Rasa, Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Dunkindo Cipta Rasa dari hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan sebagai variabel *intervening* pada PT. Dunkindo Cipta Rasa.

Dari hasil analisis jalur diperoleh hasil kontribusi pengaruh secara langsung Gaji terhadap Produktivitas Karyawan adalah sebesar 32.7%, sedangkan Pengaruh tidak langsung antara Gaji

terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah sebesar 27.53%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja dengan hasil kontribusi sebesar 32.7%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *intervening* kepuasan kerja karyawan tidak perlu digunakan sebagai penghubung antara gaji terhadap produktivitas karyawan pada PT. Dunkindo Cipta Rasa.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data dari kuesioner yang telah dibagikan kepada seluruh responden dan telah dikumpulkan pada penelitian ini dengan menggunakan *software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)* mengenai Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Karyawan yang berdampak pada Produktivitas Karyawan PT. Dunkindo Cipta Rasa, diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Dunkindo Cipta Rasa.

2. Gaji berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Dunkindo Cipta Rasa.
 3. Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Dunkindo Cipta Rasa, kepuasan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan perusahaan.
 4. Gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan sebagai variabel *intervening* pada PT. Dunkindo Cipta Rasa, dengan perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja.
- kepuasan kerja dapat dicapai oleh setiap karyawan perusahaan.
 2. sebaiknya perusahaan melakukan pelatihan kepada seluruh karyawan perusahaan atau mengadakan gathering sehingga dapat meningkatkan rasa kekeluargaan terhadap sesama karyawan, dan dampaknya akan muncul kepuasan terhadap sesama karyawan yang mampu diajak kerjasama dalam memajukan perusahaan.
 3. sebaiknya perusahaan mengadakan program workshop untuk melatih kemampuan diri karyawan sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, maka beberapa saran yang dapat di usulkan oleh peneliti untuk perbaikan perusahaan di masa yang akan datang adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan mendatangkan motivator setiap 2 kali atau sekali dalam setahun untuk menjadi motivator untuk karyawan agar termotivasi untuk bekerja lebih baik, sehingga

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. Drs. H. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara
- _____, 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi. Aksara
- _____, 2017, Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi. Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Organizational behavioral-Ed. 5. Boston: McGraw-Hill
- Kuswandi, Sunjoto, Noor Asmirin. 2015. Effects Of Transformational Leadership, Personal Value, Job Satisfaction On Lecturer Performance.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. Produktivitas Apa dan Bagaimana. cetakan ke9. Jakarta: Bumi Aksara
- Soemarso. 2013. Akuntansi Suatu Pengantar, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Salemba Empat
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B. Bandung: Aflabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Sistem Akuntansi. Yogyakarta : Pustaka Baru
- Sujianto Agus Eko . 2009. Aplikasi Statistik Dengan SPSS. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta
- _____. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.