

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aktivitas yang perlu ada didalam semua organisasi. Keputusan manajer mempengaruhi tidak hanya keberhasilannya, tetapi juga perilaku-perilaku karyawan, kinerja dan kepuasan mereka. Perasaan mereka terhadap perlakuan yang adil akan menentukan efisiensi dan efektivitas organisasi (Ichsan, *et. al*, 2020:4).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Bukit, dkk (2017:3) adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya yang meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi diperusahaan berkembang maksimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang

diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi (Mulia, 2021:22).

Produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatkan (Sutrisno, 2017:100).

Produktivitas kerja yang tinggi akan berkorelasi positif dengan produktivitas organisasi. Dengan kata lain berkembang tidaknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh produktivitas karyawan. Produktivitas yaitu sikap mental maupun upaya tertentu yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan hasil kerja dalam bentuk barang atau jasa sebanyak mungkin dengan menggunakan sumber daya yang tersedia (Sisca, *et. al*, 2020:58), sedangkan definisi produktivitas karyawan menurut Hartatik (2014:209) kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Kompensasi adalah suatu jaringan dari berbagai sub proses yang kompleks, yang bermaksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan memotivasi mereka agar mencapai tingkat

prestasi kerja yang diinginkan, komponen-komponen tersebut dapat berupa pemberian upah dan gaji, asuransi, cuti sakit dan sebagainya (Irmayani, 2021:70).

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Irmayani, 2021:70). Kompensasi perlu diberikan, karena pada hakikatnya orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Irmayani (2021:71) meliputi : 1. Kebutuhan untuk hidup, 2. Kebutuhan memiliki sesuatu, 3. Kebutuhan kekuasaan, 4. Kebutuhan pengakuan. Pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena dalam pemberian kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan karyawan untuk loyal dan bertanggung jawab terhadap perusahaan (Mulia, 2021:24).

Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk ingin bekerja dengan giat sehingga dapat memberikan pelayanan yang berkualitas. Kuat lemahnya motivasi seseorang ditentukan oleh terpenuhinya harapan-harapan atau kebutuhannya (Sisca, *et.al* 2020:77). Motivasi adalah dorongan atau semangat yang membuat seseorang mempunyai tujuan dan ukuran standar yang akan dicapai. Pemberian motivasi kepada karyawan, akan memberikan dorongan kepada karyawan

untuk lebih giat dalam bekerja sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan (Suparyadi, 2015:115).

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Wijoyo, 2021:154). Dengan diberikannya motivasi kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan, terdapat dua macam menurut (Wijoyo 2021:154) yaitu: 1. Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. 2. Motivasi non finansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial atau uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti penghargaan, pendekatan manusia dan lain-lain. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* dan *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarahkan kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja merupakan gambaran dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya. Seseorang akan memandang bahwa pekerjaan yang sedang dihadapi memiliki makna yang positif sehingga memberikan kebahagiaan bila

menyenangi pekerjaan yang dilakukan, atau sebaliknya dapat menimbulkan tekanan batin atau stres bila tidak menyukainya (Mulia, 2021:23).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Sutrisno, 2016:74), sedangkan menurut Kurniawati (2021:161) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja, kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara nilai balas jasa oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan oleh karyawan, baik berbentuk *finansial* maupun *non finansial*.

Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Kabupaten Demak merupakan badan usaha milik pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Pemerintah Kabupaten Demak dalam bidang Perbankan. PT. BKK Jateng Perseroda Kantor Cabang Demak beralamat di Jalan Sultan Hadiwijaya No.8 Demak. Berdiri sebagai badan hukum dengan izin operasionalnya berdasarkan pada keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor Dsa. G226/19698/2/4 tanggal 4 September 1969 Jo. Nomor Dsa. G323/190-12/19/23 dan peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah No 11 tahun 19811. Perusahaan tersebut terdiri dari

suatu unit kantor pusat dan memiliki sembilan kantor cabang yang tersebar di seluruh kecamatan yang ada di kabupaten Demak dengan jumlah nasabah yang cukup banyak. Para nasabah menggunakan produk yang telah disediakan oleh perbankan dalam bentuk tabungan layanan kredit dan PPOB (Payment Point Online Banking). PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak dibentuk dengan maksud dan tujuan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah disegala bidang serta dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat sebagai salah satu sumber pendapatan daerah.

Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor paling penting yang menunjang keberlangsungan suatu usaha, perusahaan, organisasi, maupun lembaga. Ketika karyawan atau pegawai tidak produktif maka berbagai kegiatan operasional akan tertunda, dan penundaan tersebut tentunya dapat menghambat jalannya perusahaan dalam memperoleh profit atau target yang diinginkan (Fadhli dan Khusnia, 2021:97). Dalam dunia bisnis produktivitas suatu perusahaan sangat bergantung pada produktivitas karyawannya. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memahami tingkat produktivitas karyawan agar perusahaan dapat terus maju. Berikut merupakan data laporan kredit PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak tahun 2022. Berikut tabel laporan kredit dari PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak 2022 tercantum pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Laporan Dana Masyarakat PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor**  
**Cabang Demak Tahun 2022**

No	Bulan	Tabungan
1	Januari	140.238.439.914
2	Februari	139.526.000.889
3	Maret	141.350.323.725
4	April	129.008.398.488
5	Mei	133.394.052.792
6	Juni	133.431.480.751
7	Juli	133.996.487.719
8	Agustus	135.847.217.106
9	September	134.885.948.015
10	Oktober	134.639.914.998
11	November	140.078.921.121
12	Desember	139.436.831.020

*Sumber : Data internal PT. BPR BKK Kantor Cabang Demak Tahun 2022*

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa tabungan nasabah yang diperoleh PT. BPR BKK Jateng (Perusahaan Perseroan Daerah) Kantor Cabang Demak mengalami fluktuatif. Hal tersebut menggambarkan bahwa produktivitas karyawan kurang maksimal.

Kompensasi merupakan pemberian yang diterima oleh karyawan memiliki hubungan langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaan. Kompensasi secara langsung umumnya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung umumnya diterima oleh karyawan dalam bentuk: a. Tunjangan yang meliputi Tunjangan Hari Raya (THR), asuransi kesehatan, pensiun dan lainnya. b. Fasilitas yang meliputi tambahan cuti, rekreasi yang dibiayai perusahaan, motor dinas, mobil dinas, rumah pribadi dan lainnya (Simanjuntak, *et. al.* 2021:213). Dalam sebuah perusahaan atau instansi agar dapat berjalan dengan baik dan



dapat memberikan pelayanan yang prima, kesejahteraan karyawan juga sangatlah penting. Salah satu cara untuk memenuhi hak-hak atau untuk mensejahterakan para karyawan adalah diberikannya hak cuti kepada setiap karyawan. Menurut (Agustin, 2014:152) cuti adalah waktu libur tertentu yang diberikan pada karyawan.

Menurut Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Dalam Undang-undang tersebut tertulis enam hak cuti bagi karyawan yaitu:

1. Cuti tahunan
2. Cuti besar
3. Cuti bersama
4. Cuti hamil
5. Cuti sakit
6. Cuti alasan penting

Selain memberikan hak-hak atau untuk mensejahterakan para karyawan, PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak belum adanya pemberian insentif berupa *non moneytary incentives* yang merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk sertifikat, rekreasi dan lain-lain, dengan tujuan meningkatkan hubungan sosial antar karyawan dan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif.

Salah satu yang mendukung agar tujuan organisasi dapat terwujud dengan baik adalah faktor motivasi. Motivasi merupakan hasil interaksi antara



individu dengan situasi. Motivasi kerja yang baik akan mendorong tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan akan bekerja dengan hati dan penuh semangat atau sebaliknya jika motivasi kerja yang kurang baik (rendah) maka pencapaian tujuan organisasi berjalan sangat lambat (Sisca, *et. al*, 2020:73). Masalah motivasi kerja yang terjadi pada PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak cenderung rendah, sebagaimana terlihat pada tabel 1.2 di bawah ini

**Tabel 1.2**  
**Data Turnover Karyawan Pada PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA)**  
**Kantor Cabang Demak Periode 2019-2020.**

<b>Tahun</b>	<b>Karyawan awal tahun</b>	<b>Karyawan keluar</b>	<b>Karyawan masuk</b>	<b>Karyawan akhir tahun</b>	<b>presentase</b>
2019	70	8	8	70	11,4%
2020	70	10	10	70	14%

*Sumber: HRD PT. BPR BKK Kantor Cabang Demak Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa presentase turnover karyawan pada PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak cenderung tinggi, bahkan dapat dikatakan mengalami peningkatan dengan perhitungan presentase sebanyak 14% pada tahun 2020. Apabila presentase turnover disuatu perusahaan melebihi 10%, dapat diartikan bahwa turnover atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan yang bersangkutan dapat dikatakan tinggi (Fahrizal dan Utama, 2017). Motivasi menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bangga, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi, keterlibatan karyawan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Semangat kerja karyawan yang

rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan probabilitas perusahaan . Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan (Dirhamsyah, 2021:8).

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak faktor yang menjadi penyebab karyawan masih belum puas atas pekerjaannya yaitu dengan pemberian gaji yang diberikan belum cukup untuk kebutuhan sehari-hari mereka, serta pemotongan uang makan akan dilakukan jika karyawan tidak masuk dan datang terlambat. Ada juga yang mengatakan sebaliknya yaitu sudah cukup puas dengan pekerjaannya karena pekerjaan yang mereka lakukan merupakan pekerjaan yang mereka inginkan, serta promosi yang diberikan oleh atasan secara objektif dan hubungan atasan sangat baik terhadap karyawannya.

Kepuasan kerja karyawan sering dianggap sebagai penentu yang kuat dari perputaran karyawan. Bagaimanapun juga persepsi karyawan terhadap perlakuan yang tidak adil menjadi prediktor yang lebih kuat dari pada kepuasan kerja. Jika karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil oleh organisasi maka akibatnya akan muncul tekanan. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena pada umumnya setiap karyawan berbeda standar kepuasannya. Tetapi paling tidak ada indikator yang dapat digunakan untuk melihat ada tidaknya kepuasan kerja, diantaranya adalah kedisiplinan, moral kerja karyawan serta rendahnya *turnover* (Priyono dan Darma, 2021:229).

Karyawan PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak memiliki semangat kerja dan kemampuan mengenai pekerjaannya sudah cukup baik, hal ini terjadi karena masih ada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat sehingga pencapaian target yang dilakukan setiap tahun dapat tercapai, akan tetapi karyawan PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak kurang adanya tanggung jawab terhadap pekerjaannya dimana karyawan sering terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja. Berikut ini adalah data absensi karyawan PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak tahun 2022 pada Tabel 1.3.

**Tabel 1. 3**  
**Data Absensi Karyawan PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak Bulan Januari – Desember 2022**

No	Bulan	Alpha	Presentase ketidakhadiran
1.	Januari	2	2,8%
2.	Februari	1	1,4%
3.	Maret	3	4,2%
4.	April	3	4,2%
5.	Mei	7	10%
6.	Juni	10	14,2%
7.	Juli	6	8,5%
8.	Agustus	15	21,4%
9.	September	8	11,4%
10.	Oktober	5	7,1%
11.	November	10	14,2%
12.	Desember	5	7,1%

Berdasarkan tabel 1.3 data absensi karyawan PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak menunjukkan masih cukup besar

karyawan yang tidak hadir dengan perhitungan presentase sebanyak 21,4% pada bulan Agustus. Presentase ketidakhadiran yang tinggi dapat menurunkan produktivitas dalam perusahaan sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan dibuktikan pada absensi karyawan setiap bulannya cenderung naik. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan mengupayakan hasil kerja secara optimal, maka produktivitas dan hasil kerja akan meningkat. Namun, jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan tersebut kemungkinan akan terlambat kerja. Fenomena ketidakpuasan karyawan yang tinggi merupakan adanya kepuasan kerja yang rendah. Menurut Robbins dan Judge (2013:112) pengabaian (*neglect*) merupakan ketidakpuasan yang diungkapkan dengan membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk dengan ketidakhadiran atau keterlambatan terus menerus dilakukan dan meningkatkan angka kesalahan.

Penelitian tentang kompensasi terhadap produktivitas karyawan telah diteliti oleh Chusminah, dkk (2021) dengan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan. Hasil tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Berlian (2022) dengan hasil bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian tentang kompensasi terhadap kepuasan kerja telah diteliti oleh Laia (2020) dengan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut berbeda dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Hermingsih (2020) dengan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian tentang motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan telah diteliti oleh Qolbi, dkk (2021) dengan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jalari (2018) menyatakan bahwa tidak berpengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian tentang motivasi kerja terhadap kepuasan kerja telah diteliti oleh Dewi (2019) dengan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2019) dengan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian tentang kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan telah diteliti oleh Prasetyaningtyas, *et. al* (2021) dengan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanri (2018) dengan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel**

## **intervening pada PT BPR BKK jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak”**

### **1.2 Ruang Lingkup**

Ruang Lingkup penelitian ini yaitu:

1. Variabel yang digunakan yaitu kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel eksogen, sedangkan variabel endogen yaitu produktivitas karyawan (Y) dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Z).
2. Objek penelitian dilakukan di PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak yang beralamat di Jalan Sultan Hadiwijaya No. 8 Kabupaten Demak
3. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan data yang diperoleh menjelaskan bahwa tabungan nasabah yang diperoleh PT. BPR BKK Jateng (Perusahaan Perseroan Daerah) Kantor Cabang Demak mengalami fluktuatif. Hal tersebut menggambarkan bahwa produktivitas karyawan kurang maksimal.

Presentase turnover karyawan pada PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak cenderung tinggi, bahkan dapat dikatakan mengalami peningkatan dengan perhitungan presentase sebanyak 14% pada tahun 2020. Apabila presentase turnover disuatu perusahaan melebihi 10%, dapat diartikan bahwa turnover atau keinginan karyawan

untuk keluar dari perusahaan yang bersangkutan dapat dikatakan tinggi. Berdasarkan data absensi karyawan PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak menunjukkan masih cukup besar karyawan yang tidak hadir dengan perhitungan presentase sebanyak 21,4% pada bulan Agustus, fenomena ketidakhadiran karyawan yang tinggi merupakan adanya kepuasan kerja yang rendah. Selain fenomena tersebut, masih adanya perbedaan hasil penelitian yang meneliti tentang pengaruh kompensasi, motivasi kerja, produktivitas karyawan serta kepuasan kerja.

Berdasarkan masalah penelitian di atas dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak?



## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Bagi peneliti selanjutnya hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan sebagai acuan untuk penelitian yang akan dilakukan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dan kepuasan kerja

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi PT. BPR BKK Jateng (PERSERODA) Kantor Cabang Demak mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dan kepuasan kerja.

