

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

PT Pindad Persero Bandung merupakan perusahaan BUMN (badan usaha milik negara) yang bergerak dalam bidang alutsita (alat utama sistem persenjataan). Pada tahun 1983 PT Pindad Persero sudah resmi menjadi badan usaha milik negara (BUMN) sesuai dengan keputusan pemerintah yang telah tertuang dalam peraturan pemerintah (PP) RI no. 4 tahun 1983 tanggal 11 Februari 1983.

PT Pindad Persero memiliki tujuan untuk dapat menyediakan kebutuhan alat utama sistem persenjataan secara mandiri, untuk mendukung penyelenggaraan pertahanan dan keamanan negara republik Indonesia. Komposisi dari produk yang dimiliki PT pindad yaitu 20% merupakan produk militer dan 80% merupakan produk komersial atau non militer. Tugas utama dari PT Pindad Persero yaitu menyediakan dan memproduksi produk-produk kebutuhan departemen pertahanan dan keamanan seperti munisi ringan, munisi berat dan peralatan militer lain, selain itu PT Pindad pun memproduksi produk-produk komersial seperti mesin perkakas, produk tempa, *air bake system*, dan peralatan yang dibuat khusus pesanan (PT. Pindad Persero, 2018).

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1.1.2.1 Visi Perusahaan

Menjadi produsen peralatan pertahanan dan keamanan terkemuka di Asia pada tahun 2023, melalui upaya inovasi produk dan kemitraan strategi (PT. Pindad Persero, 2018).

1.1.2.2 Misi Perusahaan

Melaksanakan usaha terpadu di bidang peralatan pertahanan dan keamanan serta peralatan industrial untuk mendukung pembangunan nasional dan secara khusus untuk mendukung pertahanan dan keamanan negara (PT. Pindad Persero, 2018).

1.1.3 Logo Perusahaan

Logo merupakan suatu lambang atau simbol dan tulisan yang menjadikan identitas suatu perusahaan. Pada gambar 1.1 menunjukkan logo PT Pindad bergambar cakra yang terdiri dari bintang segi lima, pisau frais dengan 4 buah lubang spi dan 8 buah pisau (cakra), batang dan ekor. Logo ini memiliki arti dengan memproduksi sarana Hankam dan Komersial, perusahaan melaksanakan misi strategisnya sebagai industri perang dan industri damai (PT. Pindad Persero, 2014).

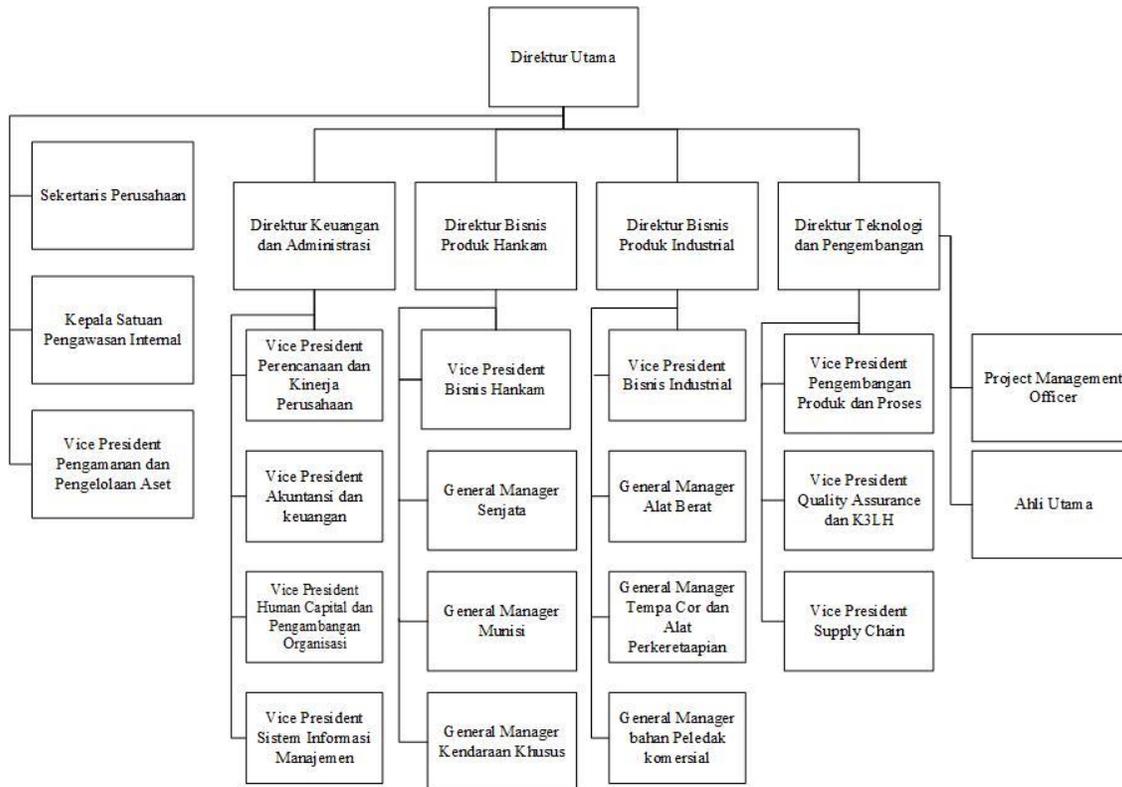


Gambar 1. 1 Logo PT Pindad Persero

Sumber: PT Pindad Persero, 2014

1.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan yang menggambarkan bagian-bagian dari posisi yang ada di suatu perusahaan dalam menjalankan tugasnya guna mencapai tujuan perusahaan. PT Pindad memiliki 4 bagian utama yaitu keuangan dan kinerja, bisnis produk hankam, bisnis produk industrial, dan yang terakhir yaitu *technology* dan *supply*. Bagian-bagian tersebut dikepalai oleh direktur, yang kemudian pada bagian tersebut telah terbagi lagi menjadi berbagai divisi. Berikut ini merupakan struktur organisasi dari PT Pindad Persero Bandung:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT Pindad Persero Bandung 2017

Sumber: PT Pindad Persero, 2017

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari segala aspek. Perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik supaya mampu mencapai tujuan perusahaan, karena sumber daya manusia dapat menjadi salah satu kunci dari keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini sejalan seperti yang terdapat di dalam artikel Anonim (2016) yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu aset bagi perusahaan, karena tanpa sumber daya manusia perusahaan tentu tidak akan bisa berjalan. Mangkunegara (2015:1) menyebutkan bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik yaitu memperhatikan sejauh mana mereka dapat dimanfaatkan dan bermanfaat untuk suatu organisasi sehingga sesuai dengan tujuan organisasi dan dapat berjalan lancar (Purwanegara *et al.*, 2011:4). Heathfield (2017) menyebutkan bahwa sumber daya yang baik merupakan karyawan yang dapat berorientasi dengan baik, bekerja secara produktif dan dapat memberikan energi yang positif bagi perusahaannya.

Produktivitas kerja yang tinggi mampu menjadi kekuatan bagi perusahaan dalam menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa, karena karyawan akan berperan aktif dengan memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan untuk dapat membantu mencapai tujuannya (Sedarmayanti, 2011:195). Untuk menciptakan sumber daya manusia yang produktif, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja supaya perusahaan dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan menurut Yamoah (2013:111) yaitu faktor manajerial, kesehatan karyawan, motivasi karyawan, dan komunikasi interpersonal. Sabir *et al.* (2014:603) menjelaskan bahwa *training, job involvement, feedback* dan kompensasi merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sistem keuangan yang baik serta adanya penghargaan dan motivasi yang diberikan kepada karyawan merupakan faktor yang mampu mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan (Ndichu, 2017:53). Selain itu konsep kepemimpinan yang efektif pun merupakan sebuah faktor dapat memengaruhi produktivitas (Haenisch, 2012:6).

Selanjutnya Mayasari *et al.* (2013:9) menyebutkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Rachman (2016:62) menyebutkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh dua faktor yaitu variabel individu dan variabel situasional. Variabel individu seperti sikap, motivasi, pengalaman, sedangkan variabel situasional lebih mengarah kepada pengaruh lingkungan seperti lingkungan fisik, pelatihan, karakter organisasi, dan kompensasi. Berdasarkan beberapa faktor yang telah disebutkan sebelumnya, dapat diambil

kesimpulan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dan terdapat salah satunya yaitu kompensasi dan kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya (Edison *et al.* 2016:154). Dengan diberikannya kompensasi yang seimbang maka hal tersebut dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih aktif dan tingkat produktivitas karyawan pun dapat meningkat (Purnama, 2012:62). Sauremann (2016) menyebutkan bahwa *monetary incentives* dapat mempengaruhi usaha suatu karyawan, selain berpengaruh pada motivasi intrinsik pekerja, insentif juga dapat memberikan kontribusi sebesar 50% dari keuntungan produktivitas.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan karyawan tentang hal hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka lakukan (Edison *et al.*, 2016:213). Perusahaan perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja para karyawannya, karena tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan dan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan (Luturmas, 2017:157). Columnist (2017) Menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat membuat karyawan 12% menjadi lebih produktif.

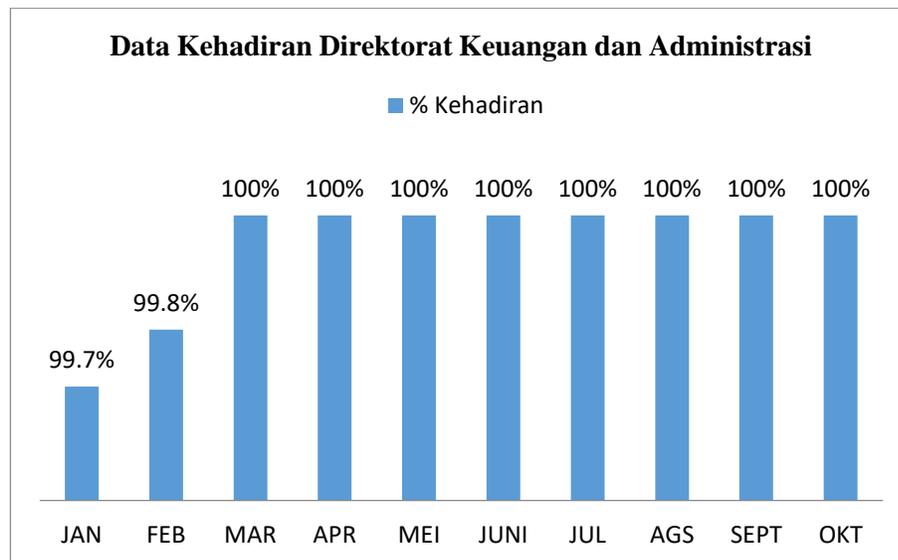
Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja sebagai variabel *intervening* telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Lesmana dan Widjajani (2015:135) mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh Sumarno *et al.* (2013:1) menunjukkan kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian yang dilakukan oleh Santoso dan Darsin (2017:1) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja. Saharuddin dan Sulaiman (2016:33) melakukan penelitian yang serupa dan mendapatkan hasil yaitu kompensasi memiliki pengaruh

signifikan positif terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Secara keseluruhan, hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* memiliki hasil yang signifikan positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

PT Pindad Persero merupakan perusahaan yang menyediakan dan memproduksi produk-produk kebutuhan untuk departemen pertahanan dan keamanan seperti munisi ringan, munisi berat serta peralatan militer lain. Direktorat keuangan dan administrasi merupakan bagian yang memiliki peran penting dalam mengelola dan mengatur kegiatan perusahaan mulai dari pengelolaan keuangan, pengelolaan yang berkaitan dengan bagian administrasi, pengelolaan sumber daya manusia dan pengelolaan sistem informasi. PT Pindad Persero Bandung meraih penghargaan dalam ajang infobank 9th BUMN *Award* 2018 kategori BUMN industri pertahanan dengan predikat BUMN "sangat bagus" atas kinerja keuangannya. Penghargaan ini tentunya merupakan hasil kerja keras dan campur tangan dari para karyawan PT Pindad Persero di Direktorat dan Keuangan, sehingga untuk mempertahankan prestasi tersebut perusahaan perlu memperhatikan tingkat produktivitas kerjanya supaya dapat membantu perusahaan untuk mencapai targetnya.

Dalam beberapa kasus, produktivitas kerja seseorang dapat dilihat dengan mempertimbangkan jumlah kehadirannya, peningkatan produktivitas kerja dapat terjadi apabila karyawan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi (Leblebici, 2012:41). Dengan adanya jumlah ketidakhadiran yang tinggi pada suatu perusahaan maka produktivitas kerja karyawan akan menurun sehingga sulit bagi perusahaan untuk mencapai target yang diharapkan. Berikut pada gambar 1.3 merupakan persentase kehadiran di Direktorat Keuangan dan Administrasi dalam kurun waktu 10 bulan yaitu dari bulan januari 2018 sampai dengan Oktober 2018 yang berjumlah 171 orang karyawan.



Gambar 1.3 Persentase Kehadiran Karyawan Direktorat Keuangan dan Administrasi

Sumber: Data internal perusahaan

Berdasarkan persentase kehadiran karyawan direktorat keuangan dan administrasi pada gambar 1.3 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pada direktorat keuangan dan administrasi bisa dibilang sudah baik. Hal ini terlihat dari jumlah persentase kehadiran yang diperoleh, persentase karyawan yang tidak hadir pada bulan januari sebesar 0.3% dan pada bulan febuari sebesar 0.2% sedangkan pada bulan selanjutnya yaitu bulan april 2018 sampai dengan oktober 2018 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan sebesar 100%.

Hasil wawancara yang dilakukan penulis pada bagian remunerasi menjelaskan bahwa rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan dapat terjadi karena apabila karyawan tidak hadir tanpa izin ataupun alasan yang tidak jelas maka karyawan akan kehilangan gaji pokok harian dan tunjangan-tunjangan lain yang sistemnya harian,

karena pada PT Pindad setiap bulannya dilakukan rekap data seputar kehadiran karyawan, data karyawan lembur, cuti, dan lain sebagainya. Maka berdasarkan inilah yang menyebabkan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan PT Pindad Persero Direktorat keuangan dan administrasi. Sehingga, berdasarkan persentase kehadiran yang diperoleh tingkat produktivitas kerja karyawan apabila dilihat dari jumlah kehadiran menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan sudah cukup bagus. Karyawan merasa bahwa ia harus melakukan kewajibannya dengan bekerja dan memberikan waktu dan tenaganya demi memajukan perusahaan.

Selanjutnya peneliti telah melakukan *preliminary test* terhadap variabel kompensasi untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan. Kuesioner *preliminary* disebarakan kepada 45 orang karyawan PT Pindad Persero Bandung Direktorat Keuangan dan Administrasi secara acak. Berikut ini merupakan hasil persentase dari pernyataan yang digunakan dalam *preliminary test*:

Tabel 1.1 *Preliminary test* persepsi karyawan mengenai pemberian kompensasi

Pernyataan	STS	TS	RTS	RS	S	SS	Persentase	Keterangan
Perusahaan memberikan gaji secara tepat waktu	0	0	0	3	19	23	90.74%	Sangat Tinggi
Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan kepada perusahaan	1	0	2	8	26	8	80.37%	Tinggi
Perusahaan memberikan bonus apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang ditetapkan perusahaan	1	2	7	12	21	2	70,74%	Sedang Cenderung Tinggi
Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya	0	0	0	0	27	18	90.00%	Sangat Tinggi

Saya mendapatkan jaminan kesehatan selama bekerja di perusahaan	0	0	0	0	25	20	90.74%	Sangat Tinggi
Total							84.52%	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil preliminary test yang telah diolah

Berdasarkan hasil *preliminary test* yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan perusahaan didominasi dengan jawaban setuju, dan memperoleh nilai rata-rata sebesar 84,52% yang mana nilai ini masuk kedalam kategori sangat tinggi. Kategori tersebut didapat dari garis kontinum hasil dari olahan penulis berdasarkan perhitungan dari Riduwan dan Kuncoro (2017:22). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan. Berikut ini merupakan data kompensasi dan benefit yang diberikan PT Pindad kepada karyawannya:

Tabel 1.2 Data Kompensasi dan benefit PT Pindad persero Bandung

NO	URAIAN
1	Pembayaran Gaji Pegawai
2	Pembayaran Uang Lembur
3	Pemberian Uang Shift
4	Pemberian Makan
5	Pakaian Seragam Kerja Umum (PSKU)
6	Pakaian Seragam Kerja Khusus (PSKK)
7	Penggantian Kaca Mata
8	Medical Check Up
9	BPJS Kesehatan
10	JPPK RS Pindad
11	Tunjangan Rekreasi
12	Pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR)
13	Pembayaran Insentif

14	Pembayaran Uang Pendidikan
15	Pinjaman lunak Uang Muka Rumah/Rehab
16	Cuti Tahunan
17	Cuti Alasan Penting
18	Cuti Besar/Pembayaran Uang Cuti Besar
19	BPJS Ketenagakerjaan
20	Dana Pensiun Pindad
21	Uang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
22	Pemberian Cendera Mata/Tali Asih

Sumber: data internal perusahaan

Pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa PT Pindad Persero Bandung telah memberikan beberapa kompensasi kepada para karyawannya. Pemberian kompensasi tersebut diberikan kepada karyawan dengan beberapa ketentuan, berdasarkan hasil dari *preliminary test* yang telah dilakukan menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap pemberian kompensasi menunjukkan respon yang positif, hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan. Hal ini dapat terjadi karena PT Pindad Persero telah memberikan berbagai macam kompensasi serta jaminan-jaminan yang membuat karyawan merasa puas karena kebutuhan yang diinginkannya telah terpenuhi.

Selain itu peneliti juga telah melakukan *preliminary test* mengenai kepuasan kerja dengan menyebarkan kuesioner *preliminary* kepada 45 orang karyawan PT Pindad Persero Bandung Direktorat Keuangan dan Administrasi secara acak. Berikut ini merupakan hasil dari *preliminary test* yang telah dilakukan:

Tabel 1.3 *Preliminary test* Kepuasan Kerja

Pernyataan	STS	TS	RTS	RS	S	SS	Persentase	Keterangan
Saya merasa gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan.	1	2	5	9	24	4	74.07%	Tinggi
Saya merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan karier.	1	1	5	13	22	3	73.33%	Tinggi
Saya memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang beragam.	0	0	1	11	29	4	80.00%	Tinggi
Atasan saya menghargai kontribusi karyawan.	1	0	3	11	26	4	77.04%	Tinggi
Saya merasa interaksi sama rekan kerja berjalan dengan baik.	0	0	0	9	30	6	82.22%	Tinggi
Total							77.33%	Tinggi

Sumber: Hasil preliminary test yang telah diolah

Berdasarkan hasil yang didapat, diperoleh nilai persentase rata-rata kepuasan kerja karyawan sebesar 77.33%, yang artinya kepuasan kerja karyawan PT Pindad Persero Bandung Direktorat Keuangan dan Administrasi dikategorikan tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa puas terhadap apa yang diberikan perusahaan.

Meskipun berdasarkan hasil *preliminary* menjelaskan bahwa kondisi perusahaan yang terkait dengan kompensasi dan kepuasan kerja dan produktivitas kerja menunjukkan hasil bagus, peneliti tetap ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apa yang menjadikan karyawan memberikan respon yang positif terhadap perusahaan, dan untuk mengetahui lebih dalam apakah tingkat produktivitas kerja yang tinggi tersebut merupakan pengaruh dari kompensasi dan kepuasan kerja atau berasal dari faktor lain diluar penelitian ini. Sehingga, berdasarkan penelitian terdahulu dan

dikuatkan dengan kondisi perusahaan yang telah dijelaskan sebelumnya. Peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT Pindad Persero Bandung Direktorat Keuangan dan Administrasi.

1.3 Perumusan Masalah

Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena tingkat produktivitas karyawan dapat berpengaruh terhadap pertumbuhan perusahaan. Perlu diketahui kompensasi dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil *preliminary test* yang telah dilakukan menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah mengelola sumber daya manusia dengan baik. Adanya prestasi yang dimiliki perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia membuat peneliti ingin mengetahui lebih lanjut dengan melakukan identifikasi untuk mengetahui penyebab tingginya tingkat produktivitas kerja di PT Pindad Persero Bandung Direktorat Keuangan dan Administrasi. Serta untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Apakah hasil yang didapat nanti menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja atau sebaliknya pengaruh langsung memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pemaparan diatas mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* terdapat beberapa pertanyaan pada penelitian ini:

1. Bagaimana persepsi karyawan terhadap pemberian kompensasi di PT Pindad Persero Bandung Direktorat Keuangan dan Administrasi?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT Pindad Persero Bandung Direktorat Keuangan dan Administrasi?

3. Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan PT Pindad Persero Bandung Direktorat Keuangan dan Administrasi?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pindad Persero Bandung Direktorat Keuangan dan Administrasi?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pindad Persero Bandung Direktorat Keuangan dan Administrasi?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pindad Persero Bandung Direktorat Keuangan dan Administrasi?
7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Pindad Persero Bandung Direktorat Keuangan dan Administrasi?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tentang:

1. Persepsi karyawan dalam pemberian kompensasi di PT Pindad Persero Bandung Direktorat Keuangan dan Administrasi
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan PT Pindad Persero Bandung Direktorat Keuangan dan Administrasi
3. Tingkat produktivitas kerja karyawan PT Pindad Persero Bandung Direktorat Keuangan dan Administrasi
4. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pindad Persero Bandung Direktorat Keuangan dan Administrasi
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pindad Persero Bandung Direktorat Keuangan dan Administrasi
6. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pindad Persero Bandung Direktorat Keuangan dan Administrasi
7. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Pindad Persero Bandung Direktorat Keuangan dan Administrasi

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Aspek Praktis: hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia.
2. Aspek Akademis: hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi mengenai variabel yang terkait dengan penelitian. Serta dapat menjadi referensi dalam mengembangkan sumber daya manusia.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel independen (X) kompensasi, variabel *intervening* (Z) kepuasan kerja dan variabel dependen (Y) produktivitas kerja.

1.7.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Objek penelitian ini yaitu karyawan PT Pindad Persero Bandung Direktorat Keuangan dan Administrasi yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto, No 517 Bandung.

1.7.3 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2018 sampai dengan Desember 2018.

1.8 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tugas akhir ini, terdiri dari lima bab yang berisi:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi mengenai teori-teori yang terkait dengan variabel penelitian yaitu kompensasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Serta terdapat pula hasil dari penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi mengenai karakteristik penelitian, alat pengumpulan data, tahapan pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan sumber data, validalitas, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai hasil dari penelitian beserta pembahasan dari data yang diperoleh.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi kesimpulan mengenai penelitian yang telah dilakukan, serta terdapat saran dan masukan untuk perusahaan.