EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.6, No.1, November 2026

Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Produktivitas Kerja melalui kepuasan Kerja Pada UMKM Bata Merah Di Kabupaten Garut

Shiva Nurcahya [1], Oktri Mohammad Firdaus [2], Deri Alan Kurniawan[3]
[1,3] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Garut, Indonesia
[2] Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Garut, Indonesia
E-mail: shivanurcahya04@gmail.com [1], oktri.firdaus@uniga.ac.id[2] , derialan@uniga.ac.id[3]

Article History:
Received: 11 Agustus 2026
Revised: 30 Agustus 2026
Accepted: 07 November 2026

Keywords: *Kompensasi Langsung, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja*

Abstrak: *Kondisi produktivitas kerja pada UMKM bata merah di Kecamatan Karangpawitan, Kabupaten Garut masih belum optimal karena dipengaruhi oleh sistem kompensasi langsung yang sederhana dan tingkat kepuasan kerja buruh. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi langsung terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan kausal. Sampel penelitian berjumlah 60 buruh yang dipilih menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS 3.0. hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta produktivitas kerja. Selain itu, kompensasi langsung terbukti memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan sistem kompensasi yang adil dan sesuai kontribusi buruh dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya mendorong produktivitas kerja. Hasil penelitian ini penting sebagai dasar bagi pelaku UMKM dalam merancang sistem kompensasi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja buruh.*

PENDAHULUAN

UMKM bata merah di Kecamatan Karangpawitan, Kabupaten Garut memiliki peran penting dalam menyediakan bahan bangunan dan memberikan lapangan buruhan bagi masyarakat. Namun, produktivitas buruh masih belum optimal karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk pengelolaan SDM yang masih sederhana, kondisi kerja yang berat, modal yang terbatas, dan kompensasi langsung yang tidak memadai. Kondisi ini dapat menyebabkan beberapa buruh kurang puas dengan apa yang dikerjakan, dan pada akhirnya berdampak pada tingkat produktivitas kerja.

Kompensasi langsung adalah salah satu komponen utama yang mempengaruhi produktivitas kerja, dan kompensasi yang akan diterima oleh buruh yaitu mencakup upah, insentif, maupun bonus sebagai balas jasa atas waktu dan usaha yang telah mereka keluarkan. Menurut Hardiansyah & Kusuma (2024) kompensasi langsung meningkatkan kepuasan kerja karena membuat buruh merasa dihargai untuk buruhan yang mereka lakukan. Pada UMKM bata merah di Kecamatan Karangpawitan, Kabupaten Garut kompensasi diberikan dalam bentuk upah harian atau borongan sesuai dengan jumlah produksi. Selain itu, jika mencapai target tertentu intensif juga diberikan.diharapkan sistem yang adil dan sesuai kontribusi akan meningkatkan semangat, kepuasan, dan produktivitas kerja para buruh dalam proses produksi.

UMKM bata merah di Kecamatan Karangpawitan, Kabupaten Garut memiliki perang penting dalam penyediaan bahan bangunan dan menyerap tenaga kerja lokal. Namun, sistem pemberian kompensasi buruh masih sederhana. Buruh menerima upah harian atau borongan yang didasarkan pada jumlah bata yang diproduksi. Menurut Az Zahra et al., (2024) sistem kompensasi UMKM perlu ditingkatkan untuk menjadi lebih adil dan sesuai dengan kontribusi buruh. Selain itu, Nisa & Jumadi (2025) menemukan bahwa kompensasi meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, diharapkan bahwa buruh UMKM bata merah di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut akan lebih puas dan lebih produktif jika mereka menerima kompensasi langsung yang sesuai.

Sistem pengupahan harian dan borongan di UMKM bata merah di Kecamatan Karangpawitan, Kabupaten Garut, masih belum sepenuhnya mewakili beban kerja yang ditanggung. Ada kemungkinan bahwa keadaan ini mempengaruhi kepuasan mereka dengan buruhan yang dikerjakan agar bisa meningkatkan produktivitas kerja. Beberapa penelitian pada sektor UMKM menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja, agar selanjutnya berdampak pada peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut pengaruh kompensasi langsung terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada buruh UMKM bata merah.

Perasaan positif seorang buruh terhadap buruh nya dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kompensasi yang mereka terima. Karena buruhan ini membutuhkan banyak tenaga fisik, sehingga kepuasan buruh sangat penting bagi UMKM bata merah. Buruh yang merasa puas cenderung lebih bersemangat bertanggung jawab, dan lebih produktif. Menurut beberapa penelitian, mendapatkan kompensasi langsung yang adil dan sesuai dengan hasil kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja diduga berperan dalam menjembatani pengaruh kompensasi langsung terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja buruh UMKM bata merah.

Penelitian mengenai kompensasi, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja telah banyak dilakukan. Lestari, (2025) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Sementara itu, Suwarto et al., (2024) membuktikan peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Namun, penelitian tersebut belum secara khusus mengkaji UMKM bata merah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis peran kepuasan kerja dalam hubungan antara kompensasi langsung dan produktivitas kerja.

Kecamatan Karangpawitan, kabupaten Garut, memiliki banyak perusahaan kecil dan menengah (UMKM) bata merah yang membutuhkan tenaga kerja lokal. Sebagian besar usaha masih menerapkan sistem upah harian atau borongan sesuai dengan hasil produksi. Sistem kompensasi tersebut juga diduga mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja buruh. Meskipun beberapa penelitian telah membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja buruh

UMKM, penelitian yang mengkaji peran kepuasan kerja dalam hubungan antara kompensasi langsung dan produktivitas kerja pada UMKM bata merah di Karangpawitan masih terbatas. Oleh karena itu, Karangpawitan dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Kebaruan pada penelitian ini terletak pada bagian pengujian kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompensasi langsung dan produktivitas kerja pada UMKM bata merah di Kecamatan Karangpawitan, Kabupaten Garut. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak dilakukan di perusahaan formal atau sektor UMKM lainnya, penelitian ini berfokus pada buruh UMKM bata merah yang memiliki karakteristik buruhan fisik, pengelolaan sumber daya manusia yang relatif sederhana, serta sistem kompensasi berupa sistem upah harian ataupun borongan berdasarkan waktu kerja maupun hasil produksi.karakteristik tersebut secara teoritis penting karena kompensasi yang diterima oleh buruh tidak hanya menjadi imbalan atas tenaga dan hasil kerja, tetapi juga dapat membentuk penilaian buruh terhadap buruhan yang dijalankan dan kepuasan yang dirasakan. Kepuasan tersebut selanjutnya dapat mempengaruhi semangat dan kesediaan buruh untuk bekerja secara optimal dalam menghasilkan jumlah dan kualitas hasil produksi. Dengan demikian, hubungan kompensasi langsung terhadap produktivitas pada konteks UMKM bata merah tidak hanya perlu dilihat sebagai hubungan langsung, tetapi juga melalui mekanisme kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pelaku UMKM dalam menerapkan sistem kompensasi yang mampu meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja.

LANDASAN TEORI

Kompensasi Langsung

Menurut Hasibuan (2021), kompensasi langsung adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan secara langsung kepada karyawan, seperti gaji, upah, insentif, dan bonus. Kompensasi juga biasanya dibayarkan sesuai dengan buruhan atau kontribusi yang diberikan oleh buruh, dan pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan produktivitas kerja. Selain itu, menurut Armstrong dan Taylor (2023) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan bagian dari sistem penghargaan agar bertujuan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar bisa bekerja dengan lebih baik. Sedangkan menurut pandangan (Fauziyah & Farisanu, 2022) menjelaskan bahwa upah dan gaji sama-sama termasuk imbalan langsung, tetapi berbeda dalam cara pembayarannya. Dan pada konteks UMKM bata merah, kompensasi langsung umumnya berupa upah harian atau upah borongan berdasarkan dari hasil produksi, sehingga pemberian upah yang adil dan merata sangat penting untuk menjaga semangat dan produktivitas buruh.

Kepuasan Kerja

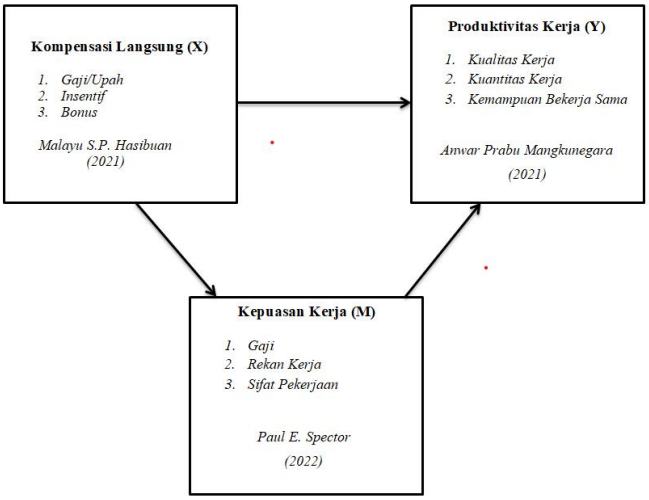
Menurut Spector (2022), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki oleh seseorang terhadap buruhannya, baik secara keseluruhan maupun dalam hal-hal tertentu, seperti gaji, atasan, rekan kerja, dan isi buruhan.selain itu, kepuasan kerja berkorelasi erat dengan produktivitas dan kesejahteraan buruh, karena jika jika buruh merasa puas dengan buruhanya mereka cenderung lebih semangat dalam melakukan buruhannya. Sedangkan menurut Norviandy dan Prastika (2025), dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah ukuran sejauh mana seseorang merasa puas, dihargai, dan mendapatkan apa yang mereka butuhkan di tempat kerja. Hal ini mencakup tentang kompensasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Maka kepuasan kerja sangat penting bagi pelaku

UMKM bata merah karena buruh yang menerima upah yang adil, beban kerja yang sesuai, dan hubungan kerja yang baik cenderung akan lebih nyaman saat melakukan buruhan sehingga bisa berpotensi menghasilkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Mangkunegara (2021) adalah sebagai perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dalam proses kerja. Produktivitas kerja menunjukkan kemampuan buruh dalam menyelesaikan buruhannya secara efektif dan efisien sehingga bisa menghasilkan hasil kerja yang optimal. Sejalan dengan itu, Sutrisno (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja bisa dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, disiplin, dan sistem kompensasi yang diterapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut penelitian Rosanti et al (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sehingga ada beberapa peningkatan faktor yang dapat mendorong hasil kerja yang lebih optimal.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1: Kompensasi langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
H2: Kompensasi langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi langsung terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode deskriptif dan kausal. Penelitian dilakukan di dua lokasi usaha pembuatan bata, yaitu yang beralamat di Kp. Padesan Desa Situsaeur dan di Kp.Timbang hayu Desa Situgede. Kedua lokasi ini dipilih karena mewakili usaha pembuatan bata yang masih aktif beroperasi dan memiliki jumlah buruh yang memadai untuk diteliti. Jumlah buruh pada kedua tempat tersebut secara keseluruhan adalah 60 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian. Dari perspektif metodologis, penggunaan SEM-PLS

dinilai sesuai untuk ukuran sampel kecil hingga menengah karena metode ini tidak mensyaratkan asumsi distribusi normal multivariat dan tetap dapat menghasilkan estimasi parameter yang stabil pada sampel kecil.. Untuk memperoleh data, peneliti turun langsung ke kedua lokasi untuk membagikan kuesioner kepada para buruh. Sebelum mengisi, responden terlebih dahulu diberi penjelasan singkat mengenai tujuan penelitian dan cara pengisian kuesioner agar jawaban yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan pandangan mereka sendiri, setelah kuesioner diisi, peneliti langsung mengumpulkannya kembali. Dan data yang digunakan pada penelitian ini meliputi data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, dan data sekunder yang diperoleh dari pemilik usaha. Setelah data terkumpul, tahap berikutnya adalah menganalisisnya dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS) pada perangkat lunak SmartPLS 3. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan berdasarkan penilaian outer model. Kemudian, model Struktural (inner model) diuji menggunakan teknik *bootstrapping* untuk menganalisis hubungan variabel, tingkat signifikansi, dan koefisien determinasi. Pengujian signifikansi memakai nilai α sebesar 0,05 (5%) guna menentukan pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel dalam model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

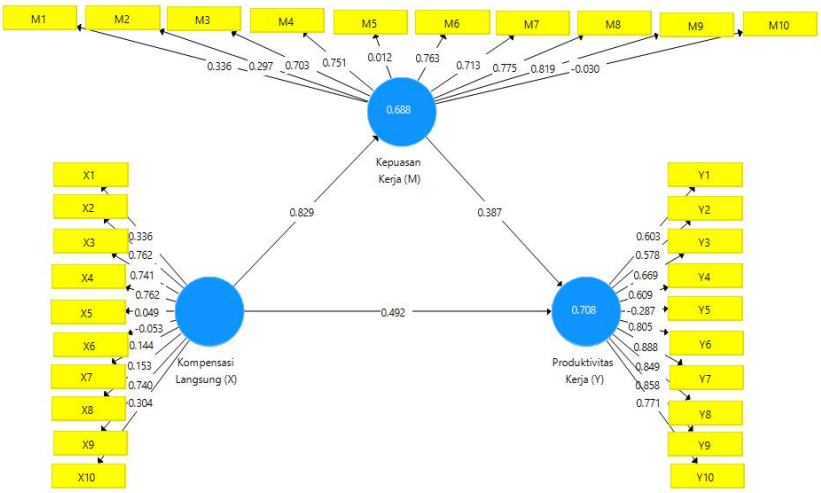
Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	40	66,67%
	Perempuan	20	33,33%
Usia	<20 tahun	5	8,33%
	20-30 tahun	14	23,33%
	31-40 tahun	17	28,33%
	41-50 tahun	13	21,67%
	>50 tahun	11	18,33%
Lama Bekerja	<1 tahun	8	13,33%
	1-3 tahun	17	28,33%
	4-6 tahun	20	33,33%
	>6 tahun	15	25,00%

Berdasarkan tabel karakteristik responden, penelitian ini mencakup 60 responden, terlihat sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, yaitu 40 orang (66,67%), sedangkan perempuan 20 orang (33,33%). Hal ini wajar karena buruhan di UMKM bata merah cenderung membutuhkan tenaga fisik yang besar. Sedangkan dari segi usia, responden tersebar dengan cukup merata, dengan proporsi terbanyak pada rentang usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 17 orang (28,33%), lalu diikuti usia 20-30 tahun sebanyak 14 orang (23,33%), usia 41-50 tahun sebanyak 13 orang (21,67%), usia di atas 50 tahun sebanyak 11 orang (18,33%), dan usia di bawah 20 tahun sebanyak 5 orang (8,33%). Sementara itu di sisi lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja selama 4-6 tahun (20 orang atau 33,33%), diikuti 1-3 tahun (17 orang atau 28,33%), dan kurang dari 1 tahun (8 orang atau 13,33%). Ini menunjukkan buruh cukup lama bertahan meski sifat usahanya informal. Karakteristik ini mendukung analisis pengaruh Kompensasi langsung

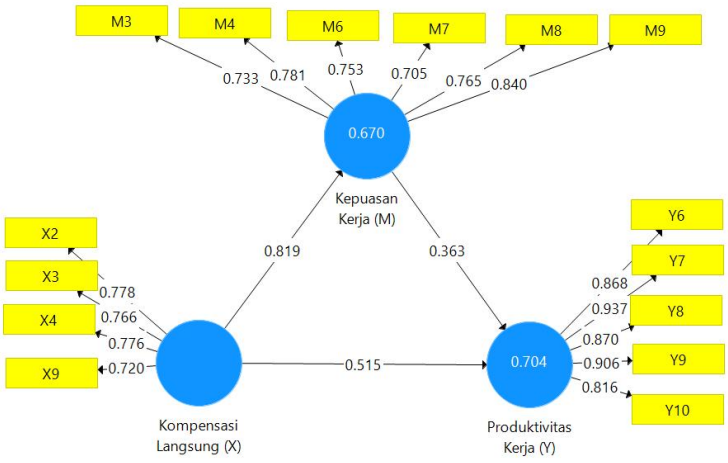
terhadap Produktivitas kerja melalui Kepuasan kerja. Buruh dengan masa kerja yang lebih lama umumnya memahami sistem kompensasi yang berlaku, sehingga mempengaruhi kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya turut menentukan tingkat produktivitas kerja.

Pengujian Outer Model



Gambar 2. Outer Model
Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SEM-PLS yang terlihat pada gambar di atas, sebagian besar indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,50, yang berarti indikator-indikator tersebut cukup baik dalam mengukur variabelnya. Namun, ditemukan juga beberapa indikator yang nilainya dibawah ambang batas tersebut, sehingga belum memenuhi syarat *convergent validity*. Indikator yang di maksud diantaranya X1(0,336), X5 (0,049), X6 (-0,053), X7 (0,144), X8 (0,153), X10 (0,304), M1 (0,336), M2 (0,297), M5 (0,012), serta M10 (-0,030). Indikator yang nilainya kurang dari 0,50 harus dieliminasi dari model dan model harus diolah kembali agar indikator yang tersisa bisa dinyatakan memenuhi kriteria *convergent validity*. Setelah itu tahap analisis bisa dilanjutkan ke pengujian *discriminant validity*.



Gambar 3. Outer Model Setelah Eliminasi Indikator
Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2026

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan SEM-PLS yang terlihat pada gambar diatas, menunjukkan bahwa seluruh indikator semua variabel memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, semua indikator dapat dinyatakan memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*. Oleh karena itu, analisis bisa dilanjutkan ke pengujian selanjutnya, yaitu *discriminant validity.*

Nilai loading factor yang rendah, pada beberapa indikator diduga disebabkan oleh kesenjangan pemahaman responden terhadap item yang bersifat kurang sesuai dengan konteks buruhan informal di UMKM bata merah, serta kemungkinan adanya item bermakna negatif yang belum melalui proses pembalikan skor sebelum dianalisis. Oleh karena itu, indikator tersebut dieliminasi agar model memenuhi kriteria *convergent validity*, dan penelitian selanjutnya untuk memastikan kesesuaian item dengan karakteristik responden.

Discriminant Validity

Tabel 3. Nilai Cross Loadings

	Kepuasan Kerja (M)	Kompensasi Langsung (X)	Produktivitas Kerja (Y)
M3	0,733	0,667	0,649
M4	0,781	0,680	0,579
M6	0,753	0,549	0,633
M7	0,705	0,540	0,554
M8	0,765	0,641	0,589
M9	0,840	0,658	0,588
X2	0,684	0,778	0,601
X3	0,612	0,766	0,675
X4	0,646	0,776	0,631
X9	0,539	0,720	0,560
Y10	0,694	0,636	0,816
Y6	0,777	0,750	0,868
Y7	0,680	0,769	0,937
Y8	0,636	0,673	0,870
Y9	0,661	0,738	0,906

Berdasarkan tabel diatas, indikator yang memiliki nilai *loading factor* tertinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dari tabel, indikator M9 memiliki loading tertinggi pada konstruk kepuasan kerja (0,840) dibandingkan dengan kompensasi langsung (0,658) dan produktivitas kerja (0,588). Hal ini menunjukkan bahwa M9 lebih merepresentasikan konstruk kepuasan kerja. Sedangkan pada indikator X2, memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk kompensasi langsung (0,778) dibandingkan dengan kepuasan kerja (0,684) dan produktivitas kerja (0,680), serta indikator Y7 memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk produktivitas kerja (0,937) dibandingkan dengan kepuasan kerja (0,680) dan kompensasi langsung (0,769). Secara umum, seluruh indikator memiliki nilai loading yang lebih tinggi pada konstruk yang diharapkan dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga validitas diskriminan berdasarkan *cross loading* dinyatakan terpenuhi.

Uji Average Variant Extracted (AVE)

Tabel 4. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	*Average Variance Extracted (AVE)*
Kepuasan Kerja (M)	**0,584**
Kompensasi Langsung (X)	**0,579**
Produktivitas Kerja (Y)	**0,775**

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2026

Berdasarkan tabel AVE, nilai tersebut digunakan untuk mengukur validitas konvergen konstruk, di mana nilai ≥ 0,5 menandakan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya. Variabel Kepuasan Kerja (0,584), Kompensasi Langsung (0,579), serta Produktivitas Kerja (0,775) semuanya memiliki nilai AVE ≥ 0,5, sehingga kriteria validitas konvergen dinyatakan terpenuhi.

Uji Composite Reliability

Hasil output PLS untuk nilai composite reliability dan cronbach alpha dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 5. Nilai Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (M)	**0,857**	**0,893**
Kompensasi Langsung (X)	**0,757**	**0,846**
Produktivitas Kerja (Y)	**0,927**	**0,945**

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2026

Berdasarkan tabel diatas nilai *composite reliability* (CR) dan *cronbach's alpha* seluruh konstruk berada di atas 0,70, yaitu Kompensasi Langsung (0,846), Kepuasan Kerja (0,893), dan Produktivitas Kerja (0,945) sehingga semuanya memenuhi syarat reliabilitas minimum karena dinyatakan terpenuhi. Maka dari itu, hasil ini ditambah dengan nilai nilai convergent validity (AVE) yang juga telah terpenuhi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran dalam penelitian ini sudah baik dan layak untuk melanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Pengujian Inner Model
R Square (R^2)

Tabel 6. Nilai R Square

	R Square
Kepuasan Kerja (M)	0,670
Produktivitas Kerja (Y)	0,704

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2026

Nilai R-square (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikatnya. Dari hasil olah data, nilai R^2 untuk Kepuasan Kerja sebesar 0,670 dan Produktivitas Kerja sebesar 0,704. Artinya Kompensasi Langsung mampu menjelaskan 67% variabilitas Kepuasan Kerja, sedangkan Kompensasi Langsung bersama Kepuasan Kerja mampu

menjelaskan 70,4% variabilitas Produktivitas Kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar mode. Kedua nilai ini tergolong dalam kategori kuat (substansial), yang berarti model penelitian ini memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Untuk menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis, dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan metode *bootstrapping* pada analisis SEM-PLS untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antar variabel dalam penelitian. Hipotesis akan dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5% (Ghozali & Latan, 2020).

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi dan Hipotesis Secara Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kepuasan Kerja (M) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,363	0,384	0,166	2,194	**0,029**
Kompensasi Langsung (X) -> Kepuasan Kerja (M)	0,819	0,829	0,042	19,434	**0,000**
Kompensasi Langsung (X) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,515	0,502	0,152	3,392	**0,001**

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2026

Hasil pengujian *Path Coefficients* diatas menunjukkan berupa hasil dari uji pengaruh langsung (direct effect), dengan kesimpulan sebagai berikut:

Path coefficients Koefisien jalur dan signifikansi hubungan antar variabel:

a. Kepuasan Kerja ≥ Produktivitas Kerja: Koefisien 0,363, t-statistik 2,194, p-value 0,029 (signifikan). Dengan kesimpulan Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik 2,194 dan p-value 0,029. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin optimal pencapaian produktivitas kerja yang dicapai.
b. Kompensasi Langsung ≥ Kepuasan Kerja: Koefesien 0,819, t-statistik 19,434, p-value 0,000 (signifikan). Dengan kesimpulan kompensasi langsung menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ,dengan nilai t-statistik sebesar 19,434 dan p-value 0,000. Temuan ini menandakan bahwa pemberian kompensasi langsung yang efektif mampu meningkatkan kepuasan kerja.
c. Kompensasi Langsung ≥ Produktivitas Kerja: Koefisien: 0,515, t-statistic 3,392, p-value 0,001 (signifikan). Dengan kesimpulan kompensasi langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik 3,392 dan p-value 0,001. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi langsung yang

diberikan oleh pemilik usaha, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan oleh buruh.

Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi dan Hipotesis Secara Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kompensasi Langsung (X) -> Kepuasan Kerja (M) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,297	0,321	0,144	2,058	**0,040**

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2026

Berdasarkan hasil analisis efek tidak langsung spesifik, ditemukan bahwa kompensasi langsung juga memberikan pengaruh tidak langsung signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja, dengan nilai t-statistik sebesar 2,058 dan p-value sebesar 0,040 . artinya, kompensasi langsung tidak hanya berdampak secara langsung terhadap produktivitas, tetapi juga bekerja melalui peningkatan kepuasan kerja para buruh terlebih dahulu. Ketika buruh merasa puas dengan kompensasi yang diterima, mereka cenderung lebih terdorong untuk bekerja lebih baik, sehingga produktivitas kerja pun akan ikut meningkat.

Pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel ini diukur melalui 4 indikator, yaitu X2, X3, X4, dan X9. Indikator tersebut memiliki nilai di atas 0,70, sehingga mampu menggambarkan variabel kompensasi langsung dengan baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian upah dan bonus yang adil serta sesuai dengan buruhan dapat meningkatkan motivasi untuk buruh agar bisa bekerja lebih giat sehingga produktivitas kerja ikut meningkat. Hal ini sejalan dengan Dessler (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara perusahaan memotivasi karyawan agar bisa memberikan kinerja terbaik. Temuan ini didukung oleh Claudia & Aisyah (2025), yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Pada UMKM bata merah di Karangpawitan, Garut, memberikan kompensasi yang sesuai dapat mendorong karyawan yang bekerja lebih optimal sehingga jumlah dan kualitas bata merah yang dihasilkan akan menjadi lebih baik.

Pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi langsung yang layak, seperti gaji, upah, bonus dan insentif, dapat meningkatkan rasa puas para buruh terhadap buruhannya. Seperti menurut Hardiansyah & Kusuma (2024)mengungkapkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Baru Sentosa, dengan nilai t-hitung sebesar 3,344 yang melampaui t-tabel 2,011 pada taraf signifikansi 5%. Namun demikian, penelitian Amalia, (2020) menemukan bahwa kompensasi secara umum hanya mampu menjelaskan sekitar 57% variasi kepuasan kerja karyawan, sehingga masih terdapat faktor lain di luar kompensasi yang turut mempengaruhi

tingkat kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh buruh, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nahak et al (2024), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, menurut penelitian Yasah et al (2024), menjelaskan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja secara efektif, sehingga produktivitasnya pun meningkat. Pada UMKM bata merah di Kecamatan Karangpawitan, buruh yang merasa puas dengan buruhan dan kompensasi yang diterima akan lebih terdorong untuk bekerja lebih giat. Dan hal ini pada akhirnya membuat jumlah dan kualitas bata merah yang dihasilkan menjadi lebih baik.

Pengaruh Kompensasi langsung terhadap Produktivitas kerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh kompensasi langsung terhadap produktivitas kerja. Artinya, pemberian kompensasi yang adil dan sesuai tidak hanya meningkatkan produktivitas kerja secara langsung, tetapi juga membuat karyawan merasa puas cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, lebih bertanggung jawab, dan berusaha mencapai hasil kerja yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Palahudin et al (2025), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja. Selain itu, Lestari (2025) mengungkapkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai perantaranya. Meskipun demikian, produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja saja, tetapi juga oleh faktor lain seperti motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Pada UMKM bata merah di Kecamatan Karangpawitan, pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja para buruh, sehingga dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif.

Hasil menunjukkan pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja ($\beta = 0{,}515$ dan p-value = 0,001) dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja ($\beta = 0{,}297$ dan p-value = 0,040) sama-sama signifikan dan searah positif, sehingga tergolong complementary (partial) mediation (Hair et al., 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, kompensasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompensasi langsung dan produktivitas kerja, yang berarti kompensasi langsung tidak hanya berdampak langsung terhadap produktivitas, tetapi juga bekerja melalui peningkatan kepuasan kerja buruh. Dengan demikian, keempat hipotesis penelitian ini (H1, H2, H3, dan H4) dinyatakan diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pemilik umkm bata merah di Kecamatan Karangpawitan perlu memperhatikan sistem kompensasi langsung yang adil dan sesuai dengan beban kerja, karena hal tersebut mendorong produktivitas kerja baik secara langsung maupun melalui peningkatan kepuasan kerja buruh.

Penelitian ini memiliki keterbatasan cakupan wilayah, yaitu hanya meliputi dua lokasi

usaha di Kecamatan Karangpawitan, sehingga hasilnya belum tentu digeneralisasikan ke wilayah lain. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan wilayah serta menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

Amalia, S. Z. (2020). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya*. http://repository.upi.edu/50196/

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management* (16 ed.). Kogan Page.

Azzahra, A., Sundari, D. S. A., Kusumawati, K., . S., . W., & . L. K. (2024). Analisis Sistem Kompensasi UKM XYZ dengan Metode Adhered dan Overlapping. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, *2*(3), 22–30. https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.390

Claudia, C., & Aisyah, N. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN ULP Medan Baru The Influence of Compensation and Work Environment on Employee Work Productivity at PT PLN ULP Medan Baru. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, *5*(2), 1–10.

Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (16 ed.).

Fauziyah, S., & Farisanu, I. K. (2022). *Langsung , Pengaruhnya Terhadap Kinerja*.

Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris* (2 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F. J., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3 ed.). SAGE Publications.

Hardiansyah, A., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bintang Baru Sentosa Ahmad. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis (JMEB)*. https://doi.org/10.37481/jmeb.v4i2.795

Hasibuan, M. S. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.

Lestari, A. dwi. (2025). Jurnal Ilmu Manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *11*(1), 48–56.

Mangkunegara, A. P. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN* (cet. 14). PT Remaja Rosdakarya.

Nahak, M., Timuneno, T., Salean, D. Y., & Fanggidae, R. E. (2024). *PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. JAMINAN KREDIT INDONESIA*.

Nisa, S. K., & Jumadi, J. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Umkm di Wilayah Krapyak Wetan Yogyakarta. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(2), 6538–6547. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1656

Norviandy, R., & Prastika, N. D. (2025). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP*

PRODUKTIVITAS KERJA PADA BURUH LAPANGAN PT X. *5*(1), 9–15.

Palahudin, P., Samsuri, S., & Gea, F. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Teh Assam Jayanegara Indah Sukabumi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, *11*(5), 4704–4713. https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i5.5034

Rosanti, M., Hasbullah, H., & Silvia, D. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung. *JUMINTAL: Jurnal Manajemen Informatika dan Bisnis Digital*, *2*(2), 199–206. https://doi.org/10.55123/jumintal.v2i2.2518

Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction: From Assessment to Intervention* (1 ed.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003250616

Sutrisno, E. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Cet. 11). Kencana.

Suwarto, S., Sugeng, S., & Putri, P. D. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Management and Social Sciences*, *3*(3), 92–103. https://doi.org/10.55606/jimas.v3i3.1436

Yasah, A. D., Arifin, M. A., Azzahra, F. A., & Putri, S. A. M. (2024). As-Syirkah: Islamic Economics & Financial Journal Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *As- Syirkah*, *3*(2), 656–664. https://doi.org/10.56672/assyirkah.v3i2.177