



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 1711-1717

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Produktivitas Karyawan di CV Havana Berdampak Pada Kompensasi, Komunikasi dan *Job Enlargement*

Faiz Setya Pambudi<sup>1✉</sup>, Rr. Hawik Ervina Indiworo<sup>2</sup>, Ratih Hesty Utami P<sup>3</sup>

Manajemen Universitas PGRI Semarang

Email: [Faizpambudi2803@gmail.com](mailto:Faizpambudi2803@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Job Enlargement Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV Havana Hills Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah. Populasi yang digunakan pada penelitian adalah karyawan Havana Hills dan sampel yang digunakan adalah sebesar 78 karyawan Havana hills dengan menggunakan non-probability sampling. Analisis data pada penelitian menggunakan software SPSS for window versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X1) terhadap Produktivitas Karyawan Di CV Havana Hills Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah (Y) Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Di CV Havana Hills Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah (Y). Job Enlargement (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Karyawan Di CV Havana Hills Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah (Y)

Kata Kunci : *Kompensasi, Komunikasi, Job Enlargement, Produktivitas Karyawan*

## Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, communication and job enlargement on employee productivity in CV Havana Hills, Cilacap Regency, Central Java Province. The population used in the study was Havana Hills employees and the sample used was 78 Havana Hills employees using non-probability sampling. Data analysis in the study using SPSS for window software version 26. The results of this study show that there is a positive and significant influence between Compensation (X1) on Employee Productivity in CV Havana Hills, Cilacap Regency, Central Java Province (Y), Communication (X2) has a positive and significant effect on Employee Productivity in CV Havana Hills, Cilacap Regency, Central Java Province (Y). Job Enlargement (X3) has a positive and significant effect on employee productivity at CV Havana Hills, Cilacap Regency, Central Java Province (Y)

Keyword: *Compensation, Communication, Job Enlargement, Employee Productivity*

## PENDAHULUAN

Fenomena persaingan dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar terjadi, karenanya setiap perusahaan dituntut untuk selalu siap dalam menghadapi hal tersebut salah satunya dengan melakukan inovasi menciptakan hal yang unik dan baru. Dalam mendukung hal tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya sebagai sumber energi penggerak dan tenaga yang diperlukan guna menciptakan berbagai aktivitas pekerjaan. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga dari beberapa sumber daya tersebut.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai atau karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Menurut Rivai (2019) kompensasi adalah semua penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berupa materi atau non materi sebagai balas jasa karyawan yang telah diberikan terhadap perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012) kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk, uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas apa yang diberikan perusahaan. Menurut Mondy (2018) menyatakan bahwa kompensasi sebagai total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Penelitian yang dilakukan oleh Hermingsih dan Purwanti (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian dari Mulyah, dkk (2020) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial, kompensasi memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan lingkungan kerja. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.

Komunikasi merupakan alat yang terpenting untuk memperbaiki prestasi individu dan komunikasi dapat meningkatkan produktivitas kerja sama, kepercayaan, dan antusias yang dapat meningkatkan prestasi dan hasil kerja yang baik. Iriani dkk (2018) tentang pengaruh komunikasi dan kemampuan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pegawai menunjukkan bahwa komunikasi mempengaruhi produktivitas kerja sejalan dengan penelitian Moh. Wahyudin Syarif, Makruf Akbar, & Yeti Supriyati (2020), the effect of leadership behavior, interpersonal communication, and work satisfaction on teacher's menunjukkan bahwa komunikasi mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Terbanding terbaik dengan penelitian yang dilakukan Sunarsi dkk (2018) bahwa variabel komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Job Enlargement merupakan penambahan porsi kerja yang lebih besar secara horizontal (Herjanto,2008). Job Enlargement memiliki dimensi perputaran kerja yang meliputi perencanaan untuk memperluas tanggung jawab dari karyawan dengan menambah jumlah dan variasi dari tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka (Saleem, 2012). Agustina Hunyang Tigang (2018) tentang pengaruh Job Enlargement terhadap produktivitas kerja pegawai menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pembagian tugas dengan produktivitas kerja. Pada penelitian Febriana Anggraeni, Nanik Pujiastuti, & Marsuq (2018) tentang analisis tentang pembagian tugas terhadap produktivitas kerja pegawai menunjukkan bahwa pembagian tugas juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja terbanding terbalik pada penelitian naomi dkk (2018) bahwa Job Enlargement tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Havana Hills adalah sebuah destinasi wisata yang menyediakan beragam wahana dan spot foto instagramable yang berlokasi di Cilacap, Jawa Tengah. Dibuka pertama kali pada tanggal 29 April 2022 Tempat wisata ini juga dapat dikatakan sebagai wisata selfie. Pengunjung akan mendapati banyak spot foto yang bertebaran disini, seperti sky balloon, reflecting pool, selfie garden, sky glass, selfie garden & Havana aeroplane. Untuk berfoto di spot-spot foto ini sebelumnya pengunjung harus membayar tiket di masing-masing spotnya dengan kisaran tarif mulai dari Rp. 10.000 sampai Rp. 30.000 namun dari informasi terbaru yang kami dapatkan, sekarang pengunjung tidak dikenakan tarif untuk berfoto lagi alias GRATIS. sehingga pengunjung cukup membayar tiket masuk dan bebas mengeksplora dan berfoto ria di lokasi Wisata Havana Hills Cilacap.<sup>1</sup>

## METODE PENELITIAN

Metode analisis kuantitatif adalah desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini, yang mana Sugiyono (2011) mendeskripsikan desain penelitian sebagai sarana yang digunakan untuk pengumpulan data, meneliti populasi atau sampel, dan menganalisis data dengan tujuan untuk mengetahui suatu kondisi pada target penelitian melalui observasi, pengajuan kuesioner atau wawancara yang disajikan dalam bentuk angka sehingga dapat dihitung dan diukur. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Havana hills dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan metode sampel sensus/jenuh responden yang digunakan adalah seluruh karyawan CV Havana hills yang berjumlah 78 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS 26. 24 butir pernyataan kuesioner dari 78 responden dinyatakan valid dan bisa menjadi alat ukur. Seluruh item pembentuk variabel yaitu  $r_{hitung} > 0,219$  rtabel dan nilai signifikan setiap item pembentuk variabel  $< 0,05$  sehingga seluruh item dikatakan valid

### 2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  yaitu Kompensasi (0,817), Komunikasi (0,761), Job Enlargement (0,898) dan Produktivitas Kerja (0,887) yang artinya nilai instrumen pada semua variabel dapat dikatakan reliabel.

### 3. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada tabel diatas menggunakan metode *One Sample Kolmogrov-Smirnov* menunjukkan bahwa residual dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) pada jumlah N berjumlah 78 adalah 0,200 yang berarti bahwa data dari penelitian berdistribusi normal. Karena nilai residual lebih dari 0,05 atau  $0,200 > 0,05$ ,

### 4. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi menunjukkan nilai *tolerance* sebesar (0,991), Komunikasi (0,986). dan *Job Enlargement* (0,923). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang memiliki nilai *tolerance*  $> 0,10$ . Sedangkan dilihat dari nilai VIF bahwa variabel Kompensasi menunjukkan nilai VIF sebesar (1.098), Komunikasi (1.014) dan *Job Enlargement* (1.083) d menunjukkan nilai VIF  $< 10,00$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinieritas antara variabel independen dalam proses regresi

## 5. Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa nilai sig dari variabel Kompensasi menunjukkan nilai sig sebesar (0.410), Komunikasi (0.175), dan Job Enlargement (0.709). Berdasarkan data nilai sig dari ketiga variabel  $>0,05$  yang dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan model regresi yang layak digunakan

## 6. Pembahasan

### a. Pengaruh Kompensasi Terhadap produktivitas karyawan

Hasil hipotesis Kompensasi terhadap produktivitas karyawan di CV Havana Hills Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah diperoleh hasil bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Havana Hills Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah dibuktikan dengan perhitungan thitung  $>$  ttabel. Variabel work motivation menunjukkan uji t hitung sebesar  $2.006 >$  t tabel 1,665 dengan nilai signifikan  $0,049 <$  0,05. Maka hipotesis (H1) diterima.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di Kabupaten Grobogan. Berdasarkan hasil penelitian (Rusliana & Sumitro, 2020) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan di sekolah tinggi media komunikasi trisakt

### b. Pengaruh Komunikasi Terhadap produktivitas karyawan

Hasil hipotesis Komunikasi terhadap produktivitas karyawan di CV Havana Hills Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah diperoleh hasil bahwa Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Havana Hills Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah dibuktikan dengan perhitungan thitung  $>$  ttabel. Variabel work motivation menunjukkan uji t hitung sebesar  $4.513 >$  t tabel 1,665 dengan nilai signifikan  $0,000 <$  0,05. Maka hipotesis (H2) diterima.

Pada penelitian Moh. Wahyudin Syarif, Makruf Akbar, & Yeti Supriyati (2020), the effect of leadership behavior, interpersonal communication, and work satisfaction on teacher's work produktivitas menunjukkan bahwa komunikasi mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja

### c. Pengaruh Job Enlargement Terhadap produktivitas karyawan

Hasil hipotesis Job Enlargement terhadap produktivitas karyawan di CV Havana Hills Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah diperoleh hasil bahwa Job Enlargement berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Havana Hills Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah dibuktikan dengan perhitungan thitung  $>$

ttabel. Variabel work motivation menunjukkan uji t hitung sebesar  $3.083 > t$  tabel 1,665 dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ . Maka hipotesis (H3) diterima.

Pada penelitian sebelumnya Agustina Hunyang Tigang (2018) tentang pengaruh Job Enlargement terhadap produktivitas kerja pegawai menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pembagian tugas dengan produktivitas kerja. Pada penelitian Febriana Anggraeni, Nanik Pujiastuti, & Marsuq (2018) tentang analisis tentang pembagian tugas terhadap produktivitas kerja pegawai menunjukkan bahwa pembagian tugas juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

## SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel produktivitas karyawan di CV Havana Hills Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah (Y) dengan hasil uji parsial memiliki nilai t hitung sebesar 2.006 dan nilai signifikansinya 0,049.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel komunikasi (X2) terhadap variabel produktivitas karyawan di CV Havana Hills Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah (Y) dengan hasil uji parsial memiliki nilai t hitung sebesar 4.513 dan nilai signifikansinya 0,000.
3. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel Job Enlargement (X3) terhadap variabel produktivitas karyawan di CV Havana Hills Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah (Y) dengan hasil uji parsial memiliki nilai t hitung sebesar 3.083 dan nilai signifikansinya 0,003.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineke Cipta.
- Jonathan, Sarwono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Permatasari, Jundah Ayu, Mochammad Al Musadieg, Yuniadi Mayowan. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* , Vol.25 No.1
- Endarwita, Mai Yuliza, Mela Hartina. 2021. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dan Sosial, Vol. 10, No.1
- Matasik, Christian P , Adolfini, Genita G. Lumintang. 2017. Pengaruh Komunikasi Dan Sikap Kerja Terhadap Prduktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado. Jurnal EMBA,Vol.5, No.2.
- Simamora, Fauziah Nur. 2018. Pengaruh Komunikasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Prduktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga. Jurnal Warta Edisi: 55.
- Sugiyono. 2016. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung:
- Sunarsi, Denok. 2018. Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok- Jawa Barat. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma , Vol. 1, No.2, Hal. 113-127
- Zahrotun, Fitri. 2008. "Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Prduktivitas Karyawan Pada Perusahaan Meubel CV. Maugiharjo Boyolali". Akuntansi. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.