

## PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN MCDONALD'S AREA DEPOK

Fero Chinta<sup>1</sup>, Risza Putri Elburdah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas  
Pamulang, Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang Barat, Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: [Ferochinta1013@gmail.com](mailto:Ferochinta1013@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01022@unpam.ac.id](mailto:dosen01022@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of compensation and job satisfaction on employee productivity at McDonald's Depok Area, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method with descriptive and verificative approaches. The research population was all McDonald's Depok Area employees covering four outlets with a total sample of 94 respondents using saturated sampling technique. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation. Analysis methods include validity test, reliability test, classical assumption test, simple and multiple linear regression analysis, Pearson and multiple correlation analysis, coefficient of determination test, and significance test (t test and F test). The results showed that partially compensation has a positive and significant effect on employee productivity with t count  $5.601 > t$  table  $1.662$  and  $\text{Sig.} < 0.001 < 0.05$  with Pearson correlation  $0.504$ . Partially job satisfaction has a positive and significant effect on employee productivity with t count  $10.779 > t$  table  $1.662$  and  $\text{Sig.} < 0.001 < 0.05$  with Pearson correlation  $0.747$ . Simultaneously compensation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee productivity with F count  $68.673 > F$  table  $3.095$  and  $\text{Sig.} < 0.001 < 0.05$ . The multiple linear regression equation  $Y = -5.778 + 0.218X_1 + 0.938X_2$  with multiple correlation coefficient  $0.776$  and coefficient of determination  $0.601$  or  $60.1\%$  ( $\text{Adjusted } R^2 = 0.593$  or  $59.3\%$ ), indicating that compensation and job satisfaction simultaneously contribute  $60.1\%$  to McDonald's Depok Area employee productivity.*

**Keywords:** *Compensation, Job Satisfaction, Employee Productivity, McDonald's*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada McDonald's Area Depok, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan McDonald's Area Depok yang mencakup empat outlet dengan total sampel sebanyak 94 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, analisis korelasi Pearson dan berganda, uji koefisien determinasi, serta uji signifikansi (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung  $5,601 > t$  tabel  $1,662$  dan  $\text{Sig.} < 0,001 < 0,05$  dengan korelasi Pearson  $0,504$ . Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung  $10,779 > t$  tabel  $1,662$  dan  $\text{Sig.} < 0,001 < 0,05$  dengan korelasi Pearson  $0,747$ . Secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan F hitung  $68,673 > F$  tabel  $3,095$  dan  $\text{Sig.} < 0,001 < 0,05$ . Persamaan regresi linier berganda  $Y = -5,778 + 0,218X_1 + 0,938X_2$  dengan koefisien korelasi berganda  $0,776$  dan koefisien determinasi  $0,601$  atau  $60,1\%$  ( $\text{Adjusted } R^2 = 0,593$  atau  $59,3\%$ ), menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar  $60,1\%$  terhadap produktivitas karyawan McDonald's Area Depok.

**Kata kunci:** *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Produktivitas Karyawan, McDonald's*

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era bisnis modern, sumber daya manusia menempati posisi strategis sebagai aset terpenting perusahaan yang menentukan keberhasilan operasional dan

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN MCDONALD'S AREA DEPOK**

pencapaian tujuan organisasi. Peran SDM tidak hanya terbatas sebagai pelaksana aktivitas perusahaan, tetapi juga menjadi indikator utama dalam mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi organisasi. Meskipun perkembangan teknologi dan otomatisasi telah mengubah *landscape* dunia kerja, keberadaan SDM yang kompeten dan berkualitas tetap menjadi faktor determinan yang tidak dapat tergantikan. SDM berfungsi sebagai penggerak dinamis yang mengoperasikan seluruh sistem perusahaan, mulai dari perencanaan strategis hingga implementasi operasional. Oleh karena itu, investasi terhadap pengembangan dan pengelolaan SDM menjadi prioritas utama bagi perusahaan yang ingin mencapai keunggulan kompetitif, terutama dalam upaya optimalisasi produktivitas organisasi (Suryanti, 2022: 188).

**Tabel 1. 1 Data Gaji dan Tunjangan Karyawan McDonald's area Depok periode 2019-2023**

Gaji dibandingkan UMR				
No	Tahun	Gaji	UMR	Keterangan
1	2019	Rp. 2.000.000	Rp. 3.872.551	Dibawah UMR
2	2020	Rp. 3.190.000	Rp. 4.202.105	Dibawah UMR
3	2021	Rp. 3.250.519	Rp. 4.339.514	Dibawah UMR
4	2022	Rp. 3.560.000	Rp. 4.377.231	Dibawah UMR
5	2023	Rp. 3.989.000	Rp. 4.694.493	Dibawah UMR
Tunjangan				
No	Tunjangan	Crew Part Time	Crew Full Time	Manager/RGM
1	Insentif	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
2	Fasilitas	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
3	Transport	Tidak ada	Tidak ada	Rp. 10.000-50.000 (per km)
4	Jaminan Hari Tua	Tidak ada	✓	✓
5	Jaminan Kematian	✓	✓	✓
6	Jaminan Pensiun	Tidak ada	✓	✓
7	THR	✓	✓	✓

Sumber: McDonald's area Depok (2019-2023)

Analisis data kompensasi periode 2019-2023 mengungkap permasalahan sistemik dalam struktur penggajian dan tunjangan McDonald's area Depok. Selama lima tahun berturut-turut, gaji karyawan konsisten berada di bawah standar UMR dengan defisit terbesar pada tahun 2019 sebesar Rp.1.872.551 dan masih terdapat gap Rp.705.493 pada tahun 2023. Permasalahan struktural yang lebih kompleks terlihat dari ketimpangan distribusi tunjangan dimana *crew part-time* hanya memperoleh jaminan kematian dan THR, *crew full-time* mendapat tambahan jaminan hari tua dan pensiun, sementara hanya Manager/RGM yang memperoleh tunjangan transport terbatas. Ketiadaan insentif dan fasilitas penunjang di semua level, dikombinasikan dengan diskriminasi struktural antara *part-time* dan *full-time worker*, menciptakan sistem kompensasi yang tidak kompetitif dan berpotensi berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan.

**Tabel 1. 2 Kondisi Kompensasi Karyawan (X.1) McDonald's Area Depok Tahun 2025**

No	Indikator	Kondisi Saat Ini	Keterangan
----	-----------	------------------	------------

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN MCDONALD'S AREA DEPOK**

1	Upah	1) <i>Crew Part-time</i> : Rp. 4.100.000 2) <i>Crew Full-time</i> : Rp. 4.900.000 (setelah potongan BPJS)	Di bawah UMK Depok (Rp. 4.694.493 tahun 2023)
2	Insentif	Tidak ada untuk semua level	Tidak tersedia sistem insentif berbasis kinerja
3	Tunjangan	1) BPJS Ketenagakerjaan & Kesehatan 2) Jaminan Hari Tua (hanya <i>full-time</i> ) 3) Jaminan Kematian (semua level) 4) Jaminan Pensiun (hanya <i>full-time</i> ) 5) Transport Manager: Rp. 10.000-50.000/km	Diskriminasi antara <i>part-time</i> dan <i>full-time</i>
4	Fasilitas	1) Tidak ada fasilitas khusus 2) Pelatihan terbatas 3) Manager: 5-6 jenis pelatihan 4) <i>Crew</i> : hanya 2 jenis pelatihan	Minimnya fasilitas penunjang dan program pengembangan

Sumber: McDonald's area Depok (2025)

Kondisi kompensasi di McDonald's area Depok menunjukkan ketidaksesuaian dengan standar yang memadai berdasarkan empat indikator utama. Sistem upah yang masih berada di bawah UMK, ketiadaan insentif di seluruh level jabatan, ketimpangan distribusi tunjangan antara karyawan *part-time* dan *full-time*, serta minimnya fasilitas penunjang menciptakan struktur kompensasi yang tidak kompetitif. Permasalahan ini diperparah dengan program pelatihan yang diskriminatif dimana *crew* hanya memperoleh dua jenis pelatihan dalam masa kerja 2-3 tahun, sementara PGM dan Manager mendapat lima hingga enam jenis pelatihan sepanjang karier mereka. Kondisi ini berpotensi berdampak negatif terhadap motivasi dan produktivitas karyawan, serta menciptakan ketidakpuasan kerja yang berkelanjutan di lingkungan kerja McDonald's area Depok.

**Area Depok Periode 2022-2025**

No	Prestasi Kerja	Periode 2022-2025	Keterangan
1	Disiplin	Dinilai setiap bulan melalui program " <i>Crew of the Month</i> "	Ketepatan waktu dan kepatuhan aturan
2	Inisiatif	Dinilai setiap bulan melalui program " <i>Crew of the Month</i> "	Kemampuan berinisiatif tanpa perintah
3	Pelayanan	Dinilai setiap bulan melalui program " <i>Crew of the Month</i> "	Kualitas <i>hospitality</i> kepada <i>customer</i>
4	<i>Team Work</i>	Dinilai setiap bulan melalui program " <i>Crew of the Month</i> "	Kemampuan kerja sama tim

Sumber: McDonald's area Depok (2025)

Sistem penilaian prestasi kerja di McDonald's area Depok menunjukkan upaya perusahaan dalam mengapresiasi kinerja karyawan melalui program "*Crew of the Month*" yang mengevaluasi empat aspek utama yaitu disiplin, inisiatif, pelayanan, dan *team work*. Meskipun sistem ini memberikan pengakuan terhadap karyawan berprestasi melalui *voting* dari seluruh manager setiap bulan, namun program ini bersifat terbatas karena hanya mengapresiasi satu karyawan per bulan tanpa disertai *reward* material yang signifikan. Ketiadaan sistem insentif finansial dalam program prestasi kerja ini berpotensi mengurangi efektivitas program dalam jangka panjang, terutama ketika dikaitkan dengan permasalahan kompensasi yang telah diidentifikasi sebelumnya, sehingga diperlukan perbaikan sistem *reward* yang lebih komprehensif untuk mendukung peningkatan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

**Tabel 1. 3 Kondisi Produktivitas Karyawan (Y) McDonald's  
Area Depok Tahun 2025**

No	Jabatan	Masa Kerja	Jenis Pelatihan	Kondisi Saat Ini
1	RGM	1-2 tahun	Standar Produk	Pelatihan hanya pas saat masuk
		2-3 tahun	Standar Pelayanan	Pembelajaran melalui CAMPUS
		3-4 tahun	Standar <i>Equipment</i>	Tugas diberikan oleh RGM: 1-5 modul per bulan
		4-5 tahun	Budaya Organisasi	
		5-6 tahun	Aplikasi McDonald's	
2	Manager	1-2 tahun	Standar Produk	Pelatihan hanya pas saat masuk
		2-3 tahun	Standar Pelayanan	Manager kurang pelatihan
		3-4 tahun	Standar <i>Equipment</i>	Tidak semua mengetahui mekanisme aplikasi McDonald's
		4-5 tahun	Budaya Organisasi	Pembelajaran melalui CAMPUS
		5-6 tahun	Aplikasi McDonald's	
3	Crew	1-2 tahun	Standar Produk	Pelatihan hanya pas saat masuk
		2-3 tahun	Standar Pelayanan	Tidak ada program lanjutan
		3-4 tahun	Tidak ada Pelatihan	
		4-5 tahun	Tidak ada Pelatihan	

Sumber: McDonald's area Depok (2025)

Kondisi pengembangan diri di McDonald's area Depok menunjukkan ketimpangan yang signifikan dalam distribusi program pelatihan berkelanjutan. Pelatihan formal hanya diberikan pada saat karyawan baru masuk kerja, sementara program pengembangan lanjutan melalui CAMPUS (*Hamburger University Online*) belum diimplementasikan secara merata di semua level jabatan. Manager mengalami kekurangan pelatihan dan tidak semua memahami mekanisme aplikasi McDonald's, sedangkan crew dengan masa kerja lebih dari 3 tahun sama sekali tidak mendapat program pelatihan berkelanjutan. Meskipun terdapat sistem pembelajaran online dengan tugas 1-5 modul per bulan, implementasinya tidak konsisten dan bergantung pada inisiatif RGM dalam memberikan tugas, sehingga menciptakan kesenjangan kemampuan yang berpotensi menghambat produktivitas karyawan secara keseluruhan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Sudarmo (2023: 2), manajemen adalah kemampuan atau keterampilan seseorang dalam mengarahkan, mengatur, dan menyelesaikan tugas melalui pendelegasian tanggung jawab, dengan tujuan mencapai sasaran bersama dalam suatu organisasi. Konsep fundamental manajemen dapat diartikan sebagai disiplin ilmu, aspek seni, profesi, atau proses. Berasal dari bahasa Prancis kuno *ménagement*, manajemen berarti "seni mengatur dan melaksanakan". Seni ini merujuk pada gaya dan keterampilan seorang manajer dalam mengelola orang atau sumber daya manusia. Perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengendalian seluruh sumber daya yang tersedia merupakan serangkaian langkah yang turut membentuk pemahaman manajemen dalam konteks lain, di mana keseluruhan proses tersebut dijalankan guna mewujudkan tujuan bersama dengan cara yang lebih efisien dan efektif.

#### 2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ganyang (2018: 1), apabila ditinjau dari kata pembentuknya, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengandung dua makna utama, yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Kata manajemen kerap disamakan dengan istilah *to manage* yang berarti mengelola, serta mencakup makna perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, baik yang dicapai secara bersama-sama maupun melalui kontribusi orang lain. Adapun sumber daya manusia merujuk pada setiap individu, kelompok, serta seluruh pihak yang memiliki keterkaitan dengan perusahaan.

#### 2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Zunaidah et al. (2020: 1), dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompensasi dapat dimaknai sebagai keseluruhan bentuk imbalan atau pembayaran yang diterima karyawan sebagai wujud balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada organisasi. Hal tersebut mencakup penghasilan tetap berupa gaji, berbagai bentuk imbalan variabel, tunjangan, serta beragam insentif lainnya.

#### 2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN MCDONALD'S AREA DEPOK**

Menurut Setiono & Sustiyantik (2020: 170), kepuasan kerja secara umum berkaitan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. salah satu faktor yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja individu adalah kepuasan kerja. Karena menyangkut sikap, konsep kepuasan kerja mencakup berbagai aspek seperti kondisi dan kecenderungan perilaku individu. Menurut Sutoro (2024: 1425) kepuasan ini tidak selalu tampak secara langsung, namun dapat terwujud dalam hasil pekerjaan. Mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif merupakan masalah penting dalam psikologi industri. Oleh karena itu, perlu diperhatikan agar karyawan, sebagai penunjang produktivitas kerja, senantiasa bekerja dengan perasaan senang dan tidak terpaksa, sehingga tercipta kepuasan kerja. Kepuasan kerja bersifat individual, dan sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan masing-masing individu.

### **2.1.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Tsauri (2013: 147–148), produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu ukuran penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen paling strategis dalam organisasi yang harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya dapat diwujudkan oleh manusia, sehingga tenaga kerja menempati posisi penting dalam pengukuran produktivitas. Hal ini dilatarbelakangi oleh dua hal, yakni besarnya biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja sebagai komponen terbesar dalam biaya pengadaan produk atau jasa, serta masukan pada faktor-faktor lain seperti modal.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2017: 13), berfokus pada pengumpulan data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat objektif dan terukur. Menurut Ghozali (2013: 97), penelitian kausal berfokus pada pengujian pengaruh langsung yang dimiliki oleh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan tujuan memahami dampak perubahan pada variabel-variabel yang terlibat.

Dengan menggunakan desain penelitian kausal, penelitian ini akan mengeksplorasi dan menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara langsung. Sugiyono (2017: 59), menekankan bahwa pendekatan kausal berfokus pada analisis hubungan yang timbul akibat adanya perubahan pada variabel tertentu, yang dapat memberikan pemahaman lebih dalam tentang dinamika antar variabel yang diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana faktor-faktor yang ada dapat memengaruhi variabel yang menjadi fokus penelitian.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan McDonald's yang bekerja di empat *outlet* yang terletak di Kota Depok. Menurut Sugiyono (2015: 80), populasi merujuk pada kumpulan individu yang memiliki karakteristik tertentu dan berada pada wilayah serta waktu tertentu. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti terdiri dari karyawan yang bekerja di empat lokasi McDonald's, yaitu McDonald's Kartini Depok, McDonald's Margonda Depok, McDonald's Depok Town Center (DTC), dan McDonald's Kelapa Dua. Total jumlah karyawan yang menjadi bagian dari populasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Populasi Penelitian**

<b>Lokasi</b>	<b>Full time</b>	<b>PKWT</b>	<b>Total</b>
McDonald's Kartini Depok	32	8	40
McDonald's Margonda Depok	16	10	26
McDonald's Depok Town Center (DTC)	16	9	25
McDonald's Kelapa Dua	23	9	32
Total	87	36	123

Sumber: McDonald's di Kota Depok (2025)

Berdasarkan data populasi yang diperoleh, jumlah karyawan *full time* di empat

*outlet* McDonald's di Kota Depok adalah 87 orang, sedangkan jumlah karyawan PKWT adalah 36 orang. Dengan demikian, total populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah 123 karyawan yang tersebar di empat *outlet* McDonald's, yaitu McDonald's Kartini Depok, McDonald's Margonda Depok, McDonald's Depok Town Center (DTC), dan McDonald's Kelapa Dua.

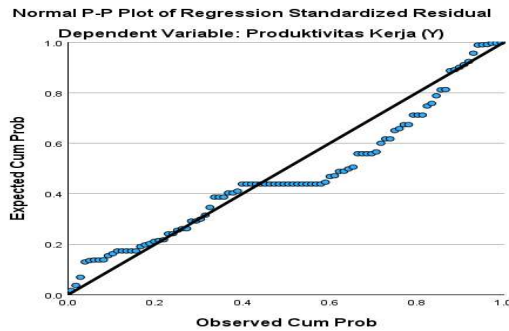
**Sampel**

Menurut Sugiyono (2015: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan sebagai objek penelitian. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil adalah sebagian dari populasi yang telah dijelaskan sebelumnya. Sampel ini dipilih dengan tujuan untuk mewakili karakteristik populasi yang lebih besar.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas



Sumber: Data Primer Diolah Peneliti dengan Aplikasi SPSS Versi 31 (2025)

**Gambar 4. 1 Uji Normalitas Grafik Normal P-P Plot**

Berdasarkan gambar diatas, grafik Normal P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Pola penyebaran titik-titik yang mengikuti dan mendekati garis diagonal menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, artinya residual atau nilai kesalahan prediksi berdistribusi normal sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dan pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan valid.

2. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. 1 Hasil Uji Multikolinieritas**

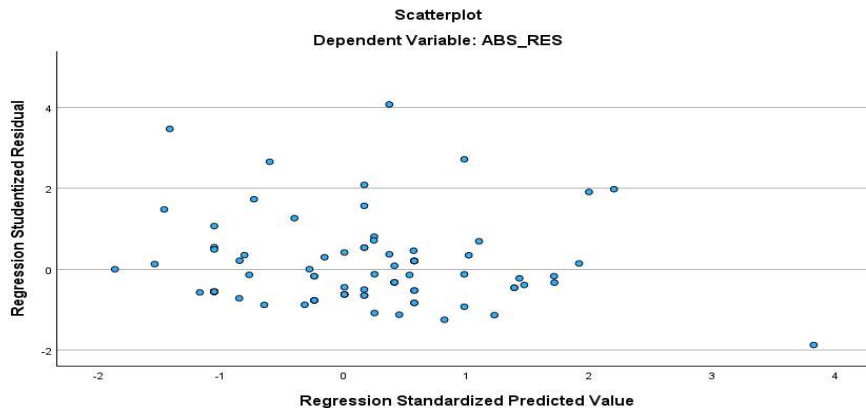
Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-5.778	3.847		-1.502	.137		
Kompensasi (X1)	.218	.069	.230	3.148	.002	.822	1.217
Kepuasan Kerja (X2)	.938	.105	.650	8.904	<.001	.822	1.217

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti dengan Aplikasi SPSS Versi 31 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki nilai Tolerance sebesar 0,822 (lebih besar dari 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,217 (lebih kecil dari 10). Nilai Tolerance yang tinggi dan nilai VIF yang rendah menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi yang kuat antar variabel independen Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas, artinya kedua variabel independen dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi tanpa menimbulkan bias dalam estimasi koefisien regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah Peneliti dengan Aplikasi SPSS Versi 31 (2025)

**Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot**

Berdasarkan gambar diatas, grafik Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu seperti pola mengumpul, melebar, atau menyempit. Titik-titik tersebut tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dengan pola yang tidak teratur. Pola penyebaran yang acak ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas, artinya varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas) sehingga model regresi layak digunakan untuk prediksi dan estimasi yang akurat.

4. Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 2 Hasil Uji Autokorelasi**

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-.44571
Cases < Test Value	37
Cases >= Test Value	57
Total Cases	94
Number of Runs	47
Z	.245
Asymp. Sig. (2-tailed)	.806

a. Median

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti dengan Aplikasi SPSS Versi 31 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji autokorelasi dengan Runs Test menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,806 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Nilai signifikansi yang berada di atas 0,05 menunjukkan bahwa residual dalam model regresi bersifat acak dan tidak terdapat pola autokorelasi yang signifikan. Nilai Z sebesar 0,245 yang mendekati 0 juga mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi antar residual pada pengamatan yang berurutan. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah autokorelasi, artinya residual antar pengamatan bersifat independen dan tidak saling mempengaruhi, sehingga model layak digunakan untuk analisis selanjutnya dan hasil pengujian hipotesis dapat dipercaya.

**4.2.1 Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran dugaan sementara (hipotesis) yang telah dirumuskan berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya.

1. Uji Hipotesis Parsial (t-test)

**terhadap Produktivitas Kerja**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.497	2.953		7.618	<.001
	Kompensasi (X1)	.477	.085	.504	5.601	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti dengan Aplikasi SPSS Versi 31 (2025)

Hasil uji menunjukkan  $t_{hitung} = 0,218/0,069 = 3,148$ , dengan  $t_{tabel} = 1,662$  dan  $sig. = 0,002$ . Karena  $t_{hitung} (3,148) > t_{tabel} (1,662)$  dan  $sig. (0,002) < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja pada karyawan McDonald's Area Depok.

a. Uji Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Hipotesis Parsial (t-test) Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.863	3.978		-.971	.334
	Kepuasan Kerja (X2)	1.078	.100	.747	10.779	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti dengan Aplikasi SPSS Versi 31 (2025)

Hasil uji menunjukkan  $t_{hitung} = 8,904$ , dengan  $t_{tabel} = 1,662$  dan  $sig. < 0,001$ . Karena  $t_{hitung} (8,904) > t_{tabel} (1,662)$  dan  $sig. (< 0,001) < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pada karyawan McDonald's Area Depok.

2. Uji Hipotesis Simultan (f)

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Hipotesis Simultan (f)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN MCDONALD'S AREA DEPOK**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1134.222	2	567.111	68.673	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	751.491	91	8.258		
	Total	1885.713	93			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti dengan Aplikasi SPSS Versi 31 (2025)

Hasil uji menunjukkan  $F_{hitung} = 68,673$ , dengan  $F_{tabel} = 3,095$  dan  $sig. < 0,001$ . Karena  $F_{hitung} (68,673) > F_{tabel} (3,095)$  dan  $sig. (< 0,001) < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pada karyawan McDonald's Area Depok.

#### 4.1 Pembahasan Penelitian

##### 4.3.1 Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada McDonald's Area Depok

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan regresi  $Y = 22,497 + 0,477X_1$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 47,7%, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Koefisien regresi kompensasi (b) sebesar 0,477 bernilai positif, yang mengindikasikan adanya hubungan searah antara kompensasi dan produktivitas karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,601 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,662 pada tingkat signifikansi  $< 0,001 (< 0,05)$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien korelasi Pearson (r) sebesar 0,504 menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara kompensasi dan produktivitas karyawan berada pada kategori sedang. Berdasarkan hasil pengujian statistik tersebut, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada McDonald's Area Depok diterima, sedangkan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak.

Temuan penelitian ini sejalan dengan kondisi yang dipaparkan dalam latar belakang penelitian, dimana struktur kompensasi di McDonald's Area Depok periode 2019-2023 menunjukkan permasalahan sistemik dengan gaji yang konsisten berada di bawah UMR, dengan defisit terbesar pada tahun 2019 sebesar Rp.1.872.551 dan masih terdapat gap Rp.705.493 pada tahun 2023. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden (40,43%) adalah crew full-time dan crew part-time (39,36%) dengan distribusi gaji yang menunjukkan 32,98% responden menerima gaji kurang dari Rp.4.000.000, jauh di bawah UMK Depok sebesar Rp.4.694.493. Distribusi jawaban responden pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa tiga item dengan mean terendah adalah sistem bonus sesuai hasil kerja (X1.4) dengan mean 2,70 dalam kategori cukup baik, gaji adil dibanding rekan kerja (X1.3) dengan mean 2,77 dalam kategori cukup baik, dan tunjangan transport memadai (X1.8) dengan mean 2,79 dalam kategori cukup baik, yang mengkonfirmasi ketiadaan sistem insentif berbasis kinerja dan minimnya tunjangan penunjang sebagaimana teridentifikasi dalam Tabel 1.2. Sebaliknya, tiga item dengan mean tertinggi adalah pembayaran gaji tepat waktu (X1.2) dengan mean 4,03 dalam kategori baik, pembayaran THR tepat waktu (X1.9) dengan mean 4,01 dalam kategori baik, dan tunjangan kesehatan memadai (X1.7) dengan mean 3,96 dalam kategori baik, yang menunjukkan bahwa meskipun terdapat permasalahan pada nominal dan keadilan kompensasi, namun sistem administrasi penggajian dan jaminan kesehatan McDonald's berjalan dengan baik dan dapat diandalkan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori kompensasi yang dikemukakan oleh Zunaidah et al. (2020: 1) yang mendefinisikan kompensasi sebagai keseluruhan imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi, mencakup penghasilan tetap, imbalan variabel, tunjangan, dan insentif lainnya. Lebih lanjut, Martha et al. (2024: 2) menjelaskan bahwa kompensasi berperan sebagai mekanisme untuk memberi penghargaan,

menarik talenta, dan mempertahankan karyawan dalam organisasi, dimana aspek penting dari kompensasi adalah keadilan dan kecukupannya yang harus mencerminkan nilai pekerjaan yang dilakukan dan sesuai dengan standar industri. Tujuan pemberian kompensasi sebagaimana dijelaskan oleh Firdaus & Oetarjo (2022: 15) meliputi kemampuan untuk menarik talenta berkualitas, mempertahankan karyawan potensial, menjaga harmonisasi hubungan kerja, meningkatkan produktivitas, serta memperoleh sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak, yang kesemuanya terbukti relevan dalam konteks McDonald's Area Depok. Penelitian ini juga memperkuat argumen Tsauri (2013: 154-155) bahwa tingkat penghasilan merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, karena kompensasi yang layak dapat memengaruhi motivasi dan kesejahteraan finansial karyawan yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas kerja mereka.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauziah & Harini (2025: 63-65) pada Perusahaan Visibel Cipta Kreasi yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Gandung & Suwanto (2021: 11) yang membuktikan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Hadi Prima Teknik, serta penelitian Roy & Apriansyah (2024: 1038) pada PT Amarilys Royal Tama yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Lebih lanjut, penelitian Yap & Pasaribu (2022: 125) dan Ikbal & Juradi (2016: 55) juga mengkonfirmasi bahwa kompensasi memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, yang memperkuat validitas temuan penelitian ini. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Suryanti (2022: 1) pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas secara parsial, yang mengindikasikan bahwa efektivitas kompensasi dalam meningkatkan produktivitas dapat bervariasi bergantung pada konteks industri, karakteristik organisasi, skala perusahaan, dan faktor-faktor situasional lainnya yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kecukupan dan keadilan kompensasi yang mereka terima.

#### **4.3.2 Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada McDonald's Area Depok**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan regresi  $Y = -3,863 + 1,078X_2$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 107,8%, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Nilai konstanta (a) sebesar  $-3,863$  menunjukkan bahwa pada kondisi ketika kepuasan kerja bernilai nol, produktivitas karyawan diprediksi berada pada tingkat  $-3,863$ , yang mengindikasikan bahwa tanpa adanya kepuasan kerja, tingkat produktivitas cenderung sangat rendah atau tidak optimal. Koefisien regresi kepuasan kerja (b) sebesar  $1,078$  bernilai positif, yang mengindikasikan adanya hubungan searah antara kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar  $10,779$  yang lebih besar daripada t tabel sebesar  $1,662$  pada tingkat signifikansi  $< 0,001$  ( $< 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien korelasi Pearson (r) sebesar  $0,747$  menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas karyawan berada pada kategori kuat. Berdasarkan hasil pengujian statistik tersebut, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada McDonald's Area Depok diterima, sedangkan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak.

Temuan penelitian ini relevan dengan kondisi kepuasan kerja di McDonald's Area Depok yang teridentifikasi dalam latar belakang penelitian, khususnya terkait dengan sistem penilaian prestasi kerja melalui program "Crew of the Month" yang mengevaluasi empat aspek utama yaitu disiplin, inisiatif, pelayanan, dan team work. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karakteristik responden didominasi oleh karyawan dengan masa kerja di atas 4 tahun (51,06%) yang mengindikasikan tingkat retensi dan loyalitas yang baik, serta mayoritas responden berusia 26-35 tahun (42,55%) yang merupakan kelompok usia produktif. Distribusi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa semua item berada dalam kategori baik dengan

rentang mean 3,50 sampai 4,14. Tiga item dengan mean terendah adalah pekerjaan tidak membosankan (X2.2) dengan mean 3,50 yang merupakan indikator menyenangkan pekerjaan, mencintai pekerjaan (X2.4) dengan mean 3,89 sebagai indikator mencintai pekerjaan, dan bersemangat dalam bekerja (X2.5) dengan mean 3,87 sebagai indikator moral kerja, yang mencerminkan adanya potensi kebosanan akibat rutinitas pekerjaan yang monoton. Sebaliknya, tiga item dengan mean tertinggi adalah kualitas pelayanan kepada customer baik (X2.10) dengan mean 4,14 sebagai indikator prestasi kerja, berusaha mencapai target penjualan harian (X2.9) dengan mean 4,11 sebagai indikator prestasi kerja, dan mematuhi aturan kerja (X2.8) dengan mean 4,10 sebagai indikator kedisiplinan, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran profesional tinggi dan orientasi pada hasil kerja yang baik meskipun program "Crew of the Month" tidak disertai reward material yang memadai.

Hasil penelitian ini mendukung teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Setiono & Sustiyantik (2020: 170) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan sikap positif dan perasaan menyenangkan yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya, yang timbul dari evaluasi personal terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja. Lebih lanjut, Roslina Alam & Nurimansjah (2022: 28) menegaskan bahwa kepuasan kerja bersifat individual dan memiliki tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri individu tersebut, sehingga menciptakan harapan yang berbeda dari tempat kerja. Indrasari (2017: 40) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam organisasi karena dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai seperti perilaku malas, rajin, atau produktif, yang berarti perilaku manusia ditentukan oleh motif atau kebutuhan dalam diri manusia berdasarkan pengenalan yang diterima sebelumnya. Penelitian ini juga memperkuat argumen Nabawi (2019: 174) mengenai indikator kepuasan kerja yang mencakup menyenangkan pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang terbukti menjadi faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas karyawan McDonald's Area Depok.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yani & Suwanto (2025: 124) pada PT Collectius Asset Management yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Utami et al. (2024: 404) pada PT Abrasi Indonesia yang menemukan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lebih lanjut, penelitian Fauziah & Harini (2025: 63-65) pada Perusahaan Visibel Cipta Kreasi juga mengkonfirmasi bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, serta penelitian Yap & Pasaribu (2022: 125) dan Ikbal & Juradi (2016: 55) yang menunjukkan kontribusi penting kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Unik & Suminar (2024: 178) pada Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang yang menemukan tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, serta penelitian Husaeni & Febrian (2023: 66) yang menemukan pengaruh positif namun tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, yang mengindikasikan bahwa efektivitas kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas dapat dipengaruhi oleh konteks pekerjaan, jenis industri, karakteristik responden, dan faktor lingkungan kerja spesifik yang berbeda pada setiap organisasi.

#### **4.3.3 Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada McDonald's Area Depok**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi  $Y = -5,778 + 0,218X_1 + 0,938X_2$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 21,8%, sedangkan setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 93,8%, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Nilai konstanta (a) sebesar  $-5,778$  menunjukkan bahwa ketika kompensasi dan kepuasan kerja bernilai nol, produktivitas karyawan diprediksi berada pada tingkat  $-5,778$ , yang mengindikasikan bahwa tanpa dukungan kompensasi dan kepuasan kerja, tingkat produktivitas cenderung sangat rendah

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN MCDONALD'S AREA DEPOK**

atau tidak optimal. Koefisien regresi kompensasi ( $b_1$ ) sebesar 0,218 dan kepuasan kerja ( $b_2$ ) sebesar 0,938 bernilai positif, yang mengindikasikan adanya hubungan searah antara kedua variabel independen dengan produktivitas karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 68,673 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,095 pada tingkat signifikansi  $< 0,001$  ( $< 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien korelasi berganda ( $R$ ) sebesar 0,776 menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan produktivitas karyawan berada pada kategori kuat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,601 atau 60,1% menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 60,1% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,593 atau 59,3% memberikan estimasi yang lebih konservatif dengan memperhitungkan jumlah variabel dalam model. Berdasarkan hasil pengujian statistik tersebut, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada McDonald's Area Depok diterima, sedangkan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak.

Temuan penelitian ini sejalan dengan kondisi yang dipaparkan dalam latar belakang penelitian, dimana McDonald's Area Depok menghadapi tantangan kompleks terkait produktivitas karyawan yang tercermin dari ketidakmampuan mencapai target penjualan yang telah ditetapkan dari tahun ke tahun, dengan contoh konkret pada McDonald's Kartini Depok yang menunjukkan tren penurunan konsisten selama periode 2019-2023, dimana pencapaian menurun dari 85% pada tahun 2019 menjadi hanya 44% pada tahun 2023. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa produktivitas karyawan memiliki variasi yang cukup besar dengan tiga item mean terendah adalah tidak mudah lelah saat bekerja (Y.5) dengan mean 3,15 dalam kategori cukup baik sebagai indikator semangat kerja, menyelesaikan pekerjaan cepat dan tepat (Y.10) dengan mean 3,49 dalam kategori baik sebagai indikator efisiensi, dan bekerja dengan penuh semangat (Y.4) dengan mean 3,85 dalam kategori baik sebagai indikator semangat kerja, yang mengindikasikan bahwa karyawan mengalami kelelahan fisik dan hambatan dalam mempertahankan tempo kerja optimal. Sebaliknya, tiga item dengan mean tertinggi adalah menjaga kualitas makanan (Y.8) dengan mean 4,14 dalam kategori baik sebagai indikator mutu, belajar hal baru untuk meningkatkan kemampuan (Y.7) dengan mean 4,13 dalam kategori baik sebagai indikator pengembangan diri, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik (Y.1) dengan mean 4,12 dalam kategori baik sebagai indikator kemampuan, yang menunjukkan bahwa meskipun menghadapi tantangan stamina, karyawan tetap memiliki komitmen kuat terhadap kualitas dan pengembangan diri yang merupakan modal penting bagi produktivitas jangka panjang.

Hasil penelitian ini mendukung teori manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Larasati (2018: 16) yang menjelaskan bahwa MSDM memiliki tugas utama untuk mengelola karyawan seefektif mungkin agar tercipta kepuasan dan kinerja yang optimal dari tenaga kerja, dimana fungsi operasional MSDM mencakup kompensasi dan proteksi serta pemeliharaan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan. Lebih lanjut, Rahardjo (2022: 4-5) menegaskan bahwa MSDM berkaitan dengan mengelola orang untuk menilai karyawan di tempat kerja dengan tujuan membantu karyawan mengembangkan potensi dan kapasitas mereka semaksimal mungkin agar memperoleh kepuasan kerja yang besar, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas organisasi. Wijaya & Manurung (2021: 22-23) menambahkan bahwa produktivitas dapat ditingkatkan melalui pemberian penghargaan yang layak atas gagasan yang bermutu dan pelaksanaan tugas yang superior, serta menciptakan suatu semangat kerja sama kelompok, yang keduanya terkait erat dengan sistem kompensasi yang adil dan kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian ini juga memperkuat argumen Tsauri (2013: 154-155) bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor kompleks yang mencakup aspek internal seperti motivasi dan sikap kerja, serta faktor eksternal meliputi tingkat penghasilan, jaminan sosial, dan lingkungan kerja, yang kesemuanya tercakup dalam variabel kompensasi dan kepuasan kerja yang diteliti dalam penelitian ini.

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN MCDONALD'S AREA DEPOK**

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yap & Pasaribu (2022: 125) pada PT Bangun Makmur Medan yang menemukan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Ikbal & Juradi (2016: 55) pada PT Adira Multi Finance yang menemukan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian Fauziah & Harini (2025: 63-65) pada Perusahaan Visibel Cipta Kreasi juga mengkonfirmasi bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang memperkuat validitas temuan penelitian ini. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,9% dalam penelitian ini menunjukkan kontribusi yang cukup besar dari kedua variabel terhadap produktivitas karyawan, yang mengindikasikan bahwa kombinasi antara kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas karyawan di industri makanan cepat saji seperti McDonald's. Konsistensi hasil penelitian ini dengan berbagai penelitian terdahulu di berbagai industri dan konteks organisasi yang berbeda menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja merupakan dua faktor fundamental yang secara universal berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian seimbang terhadap kedua faktor ini dalam merancang strategi peningkatan produktivitas yang komprehensif dan berkelanjutan.

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada McDonald's Area Depok, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan pada McDonald's Area Depok. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 5,601 yang lebih besar dari  $t$  tabel 1,662 serta nilai signifikansi  $< 0,001 < 0,05$ , sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Koefisien korelasi Pearson sebesar 0,504 menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi dan produktivitas karyawan berada pada kategori sedang. Persamaan regresi  $Y = 22,497 + 0,477X_1$  menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 47,7%. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kompensasi secara parsial berkontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas karyawan, meskipun masih terdapat kelemahan pada aspek sistem bonus (mean 2,70), keadilan gaji (mean 2,77), dan tunjangan transportasi (mean 2,79) yang berada pada kategori cukup rendah dan perlu mendapat perhatian manajemen.
2. Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan pada McDonald's Area Depok. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 10,779 yang lebih besar dari  $t$  tabel 1,662 serta nilai signifikansi  $< 0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Koefisien korelasi Pearson sebesar 0,747 menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas karyawan berada pada kategori kuat. Persamaan regresi  $Y = -3,863 + 1,078X_2$  menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 107,8%. Nilai konstanta negatif sebesar  $-3,863$  mengindikasikan bahwa apabila kepuasan kerja berada pada tingkat yang sangat rendah, maka produktivitas karyawan juga akan berada pada tingkat yang sangat rendah, bahkan mengalami penurunan sebesar 3,863 poin. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor krusial dalam membentuk produktivitas, meskipun masih terdapat tantangan pada aspek menghindari kebosanan kerja (mean 3,50), semangat kerja (mean 3,87), dan kecintaan terhadap pekerjaan (mean 3,89) yang perlu terus ditingkatkan.
3. Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Produktivitas Karyawan pada McDonald's Area Depok. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung sebesar 68,673 yang lebih besar dari  $F$  tabel

3,095 serta nilai signifikansi  $< 0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Koefisien korelasi berganda sebesar 0,776 menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan produktivitas karyawan berada pada kategori kuat. Persamaan regresi linier berganda  $Y = -5,778 + 0,218X_1 + 0,938X_2$  menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 21,8%, dan setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 93,8%, dengan kepuasan kerja sebagai variabel yang memiliki pengaruh dominan. Nilai konstanta negatif sebesar  $-5,778$  menunjukkan bahwa apabila kompensasi dan kepuasan kerja berada pada tingkat yang sangat rendah, maka produktivitas karyawan diprediksi mengalami penurunan sebesar 5,778 poin. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,601 atau 60,1% (*Adjusted*  $R^2 = 59,3\%$ ) menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan memberikan kontribusi yang besar terhadap produktivitas karyawan, sedangkan 39,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian manajemen secara seimbang terhadap kompensasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan, khususnya dalam mengatasi kelelahan kerja (mean 3,15), efisiensi kerja (mean 3,49), dan semangat kerja (mean 3,85) yang masih relatif rendah.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam interpretasi hasil dan pengembangan penelitian selanjutnya.

### **1. Variabel Penelitian**

Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yaitu kompensasi dan kepuasan kerja, yang berkontribusi sebesar 60,1% (*Adjusted*  $R^2 = 59,3\%$ ) terhadap produktivitas karyawan, sementara 39,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Terdapat variabel-variabel penting lainnya yang berpotensi mempengaruhi produktivitas karyawan seperti motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan non-fisik, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan pengembangan karir yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, sehingga hasil penelitian belum dapat menjelaskan secara komprehensif seluruh faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada McDonald's Area Depok.

### **2. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini hanya dilakukan pada empat outlet McDonald's di area Depok yaitu McDonald's Kartini Depok, McDonald's Margonda Depok, McDonald's Depok Town Center (DTC), dan McDonald's Kelapa Dua, dengan jumlah sampel sebanyak 94 responden yang terbatas pada karyawan di lokasi tersebut. Ruang lingkup penelitian yang terbatas pada satu area geografis dan jumlah outlet yang terbatas menyebabkan hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi secara luas untuk seluruh outlet McDonald's di Indonesia atau bahkan di wilayah Jakarta dan sekitarnya, sehingga diperlukan kehati-hatian dalam mengaplikasikan temuan penelitian ini pada konteks yang berbeda dengan karakteristik demografis, kondisi pasar tenaga kerja, dan standar upah yang mungkin berbeda.

### **3. Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data yang mengandalkan persepsi subjektif responden terhadap variabel-variabel yang diteliti. Metode kuesioner memiliki keterbatasan karena rentan terhadap bias responden seperti kecenderungan memberikan jawaban yang dianggap secara sosial dapat diterima (*social desirability bias*), kesalahan interpretasi terhadap pernyataan kuesioner, serta kondisi psikologis responden pada saat pengisian kuesioner yang dapat mempengaruhi objektivitas jawaban. Selain itu, tidak dilakukannya triangulasi data melalui metode wawancara mendalam dengan pihak manajemen atau observasi langsung terhadap aktivitas kerja karyawan menyebabkan penelitian ini tidak dapat mengeksplorasi lebih dalam mengenai fenomena produktivitas karyawan yang sesungguhnya terjadi di

lapangan, serta tidak dapat menangkap nuansa dan konteks spesifik yang mungkin mempengaruhi hubungan antara variabel yang diteliti.

### **5.3 Saran**

Peneliti telah melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan McDonald's Area Depok :

#### **1. Kompensasi**

Dari hasil responden pengolahan variabel X1 Kompensasi yang di dapat hasil terendah dari para responden adalah nomor 4 terdapat indikator bonus yaitu sistem bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya , dimana hanya mencapai score 2.70 Manajemen McDonald's Kota Depok perlu memperbaiki sistem bonus dan insentif kinerja dengan membuat mekanisme yang lebih transparan dan terukur, serta melakukan evaluasi struktur gaji internal untuk memastikan keadilan kompensasi antar karyawan pada posisi dan beban kerja yang sama guna mengurangi potensi kecemburuan sosial dan meningkatkan motivasi kerja.

#### **2. Kepuasan Kerja**

Dari hasil responden pengolahan variabel X2 kepuasan kerja yang didapat hasil terendah dari para responden adalah nomor 2 terdapat indikator keterlibatan karyawan yaitu Saya merasa pekerjaan saya tidak membuat saya bosan , dimana hanya mencapai score 3.50 Manajemen perlu mengimplementasikan program pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) dan rotasi tugas untuk mengurangi kebosanan kerja, seperti memberikan variasi tanggung jawab, kesempatan untuk terlibat dalam proyek-proyek khusus, atau jalur pengembangan karir yang lebih jelas agar karyawan tetap merasa tertantang dan termotivasi dalam pekerjaannya.

#### **3. Produktivitas Kerja**

Dari hasil responden pengolahan variabel Y produktivitas yang didapat hasil terendah dari para responden adalah nomor 5 indikator ketahanan fisik yaitu saya tidak mudah lelah dalam bekerja , dimana hanya mencapai score 3,15 Perusahaan perlu melakukan optimalisasi sistem kerja untuk mengatasi masalah kelelahan karyawan melalui penjadwalan shift yang lebih seimbang, penambahan waktu istirahat yang memadai, penyediaan fasilitas pemulihan energi, serta evaluasi beban kerja agar karyawan dapat mempertahankan stamina dan produktivitas optimal sepanjang jam kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **BUKU**

- Fakhrurozi, M., Syafri, M., Mahmud, A. C. D. P., Sparta, A. Y. M. M. M. T. D., Anani, S., Darman, I. M. D. N. A. D. P. D., Rizal, S., Zega, S. P. A. S. Y., & Akadji, S. H. N. D. I. (2024). *Pengantar Manajemen*. Aikomedia Press.
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. UMSIDA PRESS.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. In Media.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi (Edisi 7)*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish. <https://web-ipusnas.moco.co.id/>
- Mamuaya, N. C., Wahyudi, Syah, N., Arifin, M. Z., Kurniawan, J., Pratama, A. H. S., & Sari, I. G. P. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Azzia Karya Bersama.
- Martha, S. S. F. S. N. M. D., Solihat, A. A. I., Musdalifah, F. C., Awa, R. A. R. S. G., Sugina, M. P. A. B. M., Laila, N., & Solihin, I. N. O. S. I. (2024). *Manajemen Kompensasi*. PT Sada Kurnia Pustaka.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN MCDONALD'S AREA DEPOK**

- Nugroho, A. J. (2021). *Tinjauan Produktivitas Dari Sudut Pandang Ergonomi*. PACE.
- Prayitno, D. (2014). *SPSS 21 Pengolahan Data Terpraktis*. CV Andi.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Roslina, A., & Nurimansjah, R. A. (2022). *Manajemen Talenta & Kepuasan Kerja*. Penerbit Kampus.
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Setiono, B. A., & Sustiyantik, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis*. CV. Berkah Wisnu.
- Simbolon, S. (2020). *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Bintang Pustaka Madani. <https://web-ipusnas.moco.co.id/>
- Sudarmo. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Saba Jaya Publisher. <https://web-ipusnas.moco.co.id/>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Alfabeta.
- Tsauri, S. (2013). *MSDM - Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.
- Widiana, M. E. (2020). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. CV Pena Persada.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal ini*. KENCANA.
- Yuliani, I. (2023). *Manusia, Manajemen Sumber Daya*. Rajawal Pers. <https://web-ipusnas.moco.co.id/>
- Yusuf, M., Haryoto, C., Husainah, N., & Nuraeni. (2023). *Teori Manajemen*. Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.
- Zunaidah, Didik Susetyo, & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. UPT. Penerbit dan Percetakan.
- JURNAL**
- Belani, I. C., & Yulianti, R. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar) Kota Depok Sawangan. *Jurnal Sinergi Manajemen*, 1(1), 20-26.
- Fauziah, S. R., & Harini, S. (2025). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Visibel Cipta Kreasi. *Inovasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 12(1), 55–68.
- Gandung, M., & Suwanto, S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Hadi Prima Teknik Alam Sutera – Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10019>
- Husaeni, A. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang Bekerja pada Perusahaan Importir Bahan Makanan di Jakarta Barat. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara (JPKN)*, 1(2), 66–78.
- Ikbal, M., & Juradi, F. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), 55–70. <https://doi.org/10.35906/je001.v4i2.95>
- Kurnia, N. S., & Mayesti, N. (2019). Evaluasi Ketergunaan Aplikasi SIMPERTAN di Pustaka Bogor. *Pustakaloka*, 11(2), 124-144.
- Munir, A., & Sudarso, E. (2026). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Global Surya Jasa Kota Jakarta Selatan. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 146-161.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Rizal, Anis Syamsu, Nurjaya Nurjaya, and Sri Nitta Crissiana Wirya Atmaja. "Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Pamulang." *Tunjuk Ajar: Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan* 7.1 (2024): 93-

111.

- Roy, M., & Apriansyah, M. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Amariys Royal Tama Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1037–1048.
- Suryanti, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 194.
- Sutoro, Moh. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen Universitas Pamulang." *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 1.3 (2018): 351-360.
- Sutoro, Moh. "Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen: Studi Pengaruh Motivasi Di Universitas Pamulang." *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business* 7.4 (2024): 1424-1435.
- Unik, D., & Suminar, R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 11(2), 166–180. <https://doi.org/10.32493/sekretarisskr.v11i2.42292>
- Utami, R., Maulana, A., & Zebua, P. (2024). Evaluasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT Abrasi Indonesia Kota Tangerang. *Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]*, 1(4), 398–405.
- Yani, F. P., & Suwanto. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Collectius Asset Management Jakarta Selatan. *Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 5(1), 124–136. <https://doi.org/10.32493/jism.v5i1>
- Yap, F. J., & Pasaribu, R. F. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Bangun Makmur Medan. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(2), 116–128. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i2.307>