

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA DAN INTERAKSI  
SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
DI PT. SUKSES WIJAYA ADIKARYA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

**MUHAMMAD ILHAM**

**NIM 19.01.11.05.48**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**PALEMBANG**

**2023**


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Ilham  
Nomor Pokok/NPM : 19.01.11.0548  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN  
KERJA DAN INTERAKSI SOSIAL TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI  
PT.SUKSES WIJAYA ADIKARYA  
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 20 Maret 2023 Pembimbing I


  
Syaiful Sahri, SE, MSI  
NIDN:0220085901

Tanggal 20 Maret 2023 Pembimbing II

  
Kamariah, SE, MM  
NIDN:0221075802

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,  
Tanggal 30 Maret 2023

  
Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si,Ak,CA,CSRS  
NIDN : 0205026401

Ka Prodi Manajemen  
Tanggal 30 Maret 2023

  
Marivan Zanariah, SE., M.M  
NIDN: 0222096301

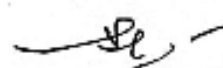
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : Muhammad Ilham  
Nomor Pokok/NPM : 19.01.11.0548  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN  
KERJA DAN INTERAKSI SOSIAL TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI  
PT.SUKSES WIJAYA ADIKARYA  
PALEMBANG

Penguji Skripsi:


Tanggal 20 Maret 2023 Ketua Penguji

  
Syaiful Sahri, SE, MSi  
NIDN:0220085901

Tanggal 20 Maret 2023 Penguji I

  
Kamariah, SE, MM  
NIDN:0221075802


Tanggal 20 Maret 2023 Penguji II

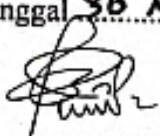
  
Baidowi Abdhie, S.E.,MP  
NIDN:0210116101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Tanggal 30 Maret 2023

Ka Prodi Manajemen  
Tanggal 30 Maret 2023

  
Dr. Msv. Mikial, S.E., M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN:0205026401

  
Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN:0222096301

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Tidak ada yang benar benar didunia ini yang menemanimu dari titik Nol, kecuali Kedua orang tuamu. Dari nol itu Dari kau dibuat, dilahirkan, dibesarkan, dan di didik dari Tk, sampai sarjana sekarang, hanyalah kedua orang tua mu yang selalu ada.

**Ku persembahkan kepada:**

- Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala nikmat yang diberikan untuk penulis
- Ibu Bapak tercinta, yang tidak berhenti mendoakan dan memberikan *support* kepada penulis
- Sahabat-sahabatku yang telah banyak membantu
- Almamater yang ku banggakan

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Ilham  
NPM : 19.01.11.0548  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan /Prog. Studi : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA  
DAN INTERAKSI SOSIAL TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI  
PT.SUKSES WIJAYA ADIKARYA PALEMBANG

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi akademik dari Universitas Tridinanti Palembang sesuai dengan hukum yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat tanpa adanya paksaan dari siapapun dan dalam keadaan sadar.

Palembang, 09 Maret 2023

Yang Membuat Pernyataan

  
Muhammad Ilham

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal skripsi dengan judul “**Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Interaksi Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang**”. Laporan proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan berbagai pihak. Karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan Proposal Skripsi ini. Secara khusus penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si,Ak,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Syaiful Sahri, SE, MSi. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Ibu Kamariah, SE. MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Ibu Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membanti selama proses pembelajaran.

7. Bapak Sujono, selaku pemimpin perusahaan, PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang yang telah bersedia membantu dan memberikan data dalam penyusunan skripsi ini.
8. Jajaran Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
9. Seluruh anggota keluarga atas do'a dan dukungannya selama penyusunan Skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2019 Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas semua dukungan, semangat dan kerjasamanya.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini masih banyak kekurangan. Penulis berharap kritik dan saran yang dapat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan Skripsi ini sehingga Skripsi ini dapat bermanfaat untuk pendidikan dan penerapan di lapangan serta dapat dikembangkan lebih lanjut lagi.

Palembang, Desember 2022

Peneliti

Muhammad Ilham

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KETERANGAN BEBAS PLAGIAT .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
RIWAYAT HIDUP .....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat penelitian .....	7
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA .....	9
2.1 Kajian Teoritis .....	9
2.1.1 Produktivitas Kerja .....	9
2.1.2 Indikator Produktivitas Kerja .....	10
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	13
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	14
2.2.3 Indikator Kompensasi .....	16
2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	18
2.3.2 Kebutuhan Pelatihan .....	19
2.3.3 Indikator Pelatihan Kerja .....	20
2.4 Interaksi Sosial.....	22
2.4.1 Pengertian Interaksi Sosial.....	22



2.4.2 Faktor Interaksi Sosial .....	23
2.4.3 Indikator Interaksi Sosial .....	25
2.5 Penelitian Lain yang Relevan .....	27
2.6 Kerangka Berpikir.....	29
2.7 Hipotesis .....	30
<b>BAB III .....</b>	<b>31</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
3.1.1 Tempat penelitian.....	31
3.1.2 Waktu Penelitian.....	31
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.2.1 Sumber Data.....	32
3.2.1.1 Data Primer .....	32
3.2.1.2 Data Sekunder .....	32
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.2.2.1 Teknik Quesioner.....	32
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	33
3.3.1 Populasi.....	33
3.3.2 Sampel.....	34
3.4 Rancangan Penelitian.....	35
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	35
3.5.1 Variabel Penelitian.....	35
3.5.2 Definisi Operasional .....	36
3.6 Instrumen Penelitian .....	38
3.6.1 Uji Validitas .....	38
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	38
3.7 Teknik Analisis Data.....	39
3.7.1 Analisis Regresi Berganda .....	39
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi .....	39
3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	40
3.8 Uji Hipotesis .....	40
3.8.1 Uji F .....	40
3.8.2 Uji t .....	41
<b>BAB IV .....</b>	<b>43</b>

HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Gambaran Umum PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang .....	43
4.2 Teknik Analisis Data.....	45
4.2.1    Uji Normalitas Data .....	49
4.2.2    Uji Multikolinieritas.....	50
4.2.3    Uji Heteroskedastitas .....	51
4.3    Analisis Regresi Linier Berganda .....	52
4.4    Analisis Koefisien Kolerasi .....	54
4.5    Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	55
4.6 Hasil Uji Hipotesis.....	56
BAB V .....	60
KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
4.5    Kesimpulan .....	60
4.6    Saran .....	62
DAFTAR PUSTAKA .....	63
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	27
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	31
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT. Sukses Wijaya AdikaryaPalembang.....	34
Tabel 3.3Definisi Operasional.....	36
Tabel 3.4Pedoman Untuk Memberikan Interperensi Koefisien Korelasi.....	40
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	46
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	47
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Interaksi Sosial.....	47
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	49
Tabel 4.6 Uji Normalitas.....	50
Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas.....	51
Tabel.4.8 Uji Heterokedastisitas.....	51
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
Tabel 4.10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	54
Tabel 4.11Tabel Koefisien Korelasi atau Nilai r.....	55
Tabel 4.12Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	55
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Kompensasi, Pelatihan dan Interaksi Sosial Terhadap Produktivitas Kerja).....	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	45

## ABSTRAK

**MUHAMMAD ILHAM. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Interaksi Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pt. Sukses Wijaya Adikarya Palembang. (Di Bawah Bimbingan Bapak SYAIFUL SAHRI, SE, MSI dan KAMARIAH, SE. MM)**

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh interaksi sosial secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang. Lokasi penelitian merupakan objek penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan. PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 karyawan. Hasil penelitian secara simultan pengaruh kompensasi, pelatihan dan interaksi sosial terhadap produktivitas kerja dengan cara menggunakan SPSS diperoleh nilai Fhitung  $81,233 > Ftabel 3.14$  dengan sig  $0.000 < 0.05$  dapat disimpulkan bahwa hasil uji F secara simultan berpengaruh signifikan sesuai dengan kriteria dapat disebutkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau variabel independen (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

Kata Kunci: Kompensasi, Pelatihan, Interaksi Sosial

## ABSTRACT

**MUHAMMAD ILHAM. The Effect of Compensation, Job Training and Social Interaction on Employee Work Productivity at PT.Sukses Wijaya Adikarya Palembang. (Under the Guidance of Mr. SYAIFUL SAHRI, SE,MSI and Mrs. KAMARIAH, SE.MM)**

*This study aims to find out how much the influence of partial social interaction on employee work productivity at PT. Success Wijaya Adikarya Palembang. The research location is the object of research where the research activity is carried out. PT. Success Wijaya Adikarya Palembang. The research method used is a quantitative approach method. Data collection techniques used are questionnaires and documentation. The sample in this study amounted to 63 employees. The results of research simultaneously the effect of compensation, training and social interaction on work productivity by using SPSS obtained Fcount value  $81,233 > F_{table} 3.14$  with  $GIS 0,000 < 0.05$  it can be concluded that the results of the F test simultaneously have a significant effect according to the criteria it can be mentioned that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted or independent variable (x) simultaneously affects the dependent variable (Y).*

*Keywords: compensation, training, social interaction*

## **RIWAYAT HIDUP**

MUHAMMAD ILHAM, lahir di Palembang pada tanggal 11 juni 2000 dari Ayah Suardi dan ibu Parida Hartati ia anak ke 3 dari 4 bersaudara. Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 231 Palembang, Sekolah Menengah Pertama di selesaikan tahun 2014 di SMP Negeri 25 Palembang dan selanjutnyasz menyelesaikan sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMA Negeri 09 Palembang. Pada tahun 2019 memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang. Pada tahun 2017 telah bekerja di Hotel Rio Palembang Sebagai Security, pada tahun 2018 bekerja di Astra UD Trucks Palembang sebagai Cleaning Servis, pada tahun 2020 ia bekerja di PT.Daya Motor Palembang sebagai Marketing selanjutnya bekerja di PT.Sukses Wijaya Adikarya Palembang Sebagai Marketing.





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi saat ini, segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih, untuk dapat bersaing dalam pasar. Sebuah perusahaan seharusnya mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada, dan sejatinya manusia yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia handal dalam kepentingan. manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dessler (2015:65) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia bisa diukur dari produktivitas kerja karyawan atau kinerja karyawan (*performance*). Apabila produktivitas kerja karyawan optimal maka semakin mudah mencapai tujuan organisasi atau institusi. Produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang telah tersedia dengan menghasilkan keluaran (*output*) yang optimal (Siagian, 2013: 34).

Masalah produktivitas kerja menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan organisasi, karena hal tersebut menyangkut efisiensi dan efektifitas penanganan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dari organisasi. Produktivitas kerja seorang karyawan antara lain dipengaruhi oleh beberapa faktor. Oleh sebab itu individu. Setiap organisasi sebaiknya memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan produktivitas yang tinggi diharapkan daya saing

organisasi menjadi lebih baik. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberlangsungan, efektivitas, dan daya saing dalam suatu perusahaan. SDM juga membantu mendukung strategi dalam suatu perusahaan dan memberikan nilai kepada pelanggan. Bahkan di era ekonomi yang memanjakan pelanggan, SDM tetap merupakan sumber daya nomor satu. Produktivitas berhubungan erat dengan kinerja.

SDM sebagai unsur terpenting, karena unsur lain yang dimiliki oleh suatu organisasi seperti uang, materi, mesin-mesin, modal kerja, waktu, dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi organisasi jika manusia di dalam organisasi itu merupakan daya pembangunan dan perusak bagi organisasi. Oleh karena itu karyawan yang berkualitas, yaitu karyawan yang melaksanakan pekerjaannya kinerja yang tinggi, sangatlah dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan dan program pembangunan karena pada dasarnya keberhasilan organisasi secara keseluruhan adalah kontribusi dari hasil kerja karyawannya. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian.

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima

karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Kompensasi bukan hanya penting bagi karyawan saja, melainkan penting juga bagi organisasi itu sendiri, karena program-program kompensasi adalah merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Dalam mendapatkan tenaga kerja yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat sangat perlu adanya pelatihan. Tujuan dari program pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kualitas kerja, keterampilan, produktivitas kerja dan pengetahuan dari setiap karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad millennium ini. Berkaitan dengan hal tersebut disadari bahwa pelatihan merupakan pondamental bagi karyawan. Melalui pelatihan karyawan terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karier karyawan, dan membantu mengembangkan tanggung jawabnya di masa depan.

Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan tidak hanya sekedar melaksanakan, namun sebelum melaksanakan harus menganalisis terlebih dahulu kebutuhan dari pelatihan tersebut supaya pelatihan yang dilaksanakan tepat sasaran. Pelatihan lebih berfokus pada usaha untuk meningkatkan pembelajaran atau keterampilan yang berkaitan dengan tugas atau pekerjaan. Hal ini sering disebut sebagai *Training Needs Analysis (TNA)*.

Hasil penelitian Taiwo (2009: 45) juga menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan yang rendah disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif. 42,63% respondennya berpendapat bahwa mereka bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang tidak baik, 29,51% merasa bahwa kondisi lingkungan kerjanya cukup kondusif, 6,56% justru merasa sebaliknya bahwa mereka bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan 21,31% sisanya merasa bahwa lingkungan kerjanya sangat kondusif dan nyaman. Lingkungan kerja khususnya interaksi sosial menjadi kunci utama yang juga menentukan produktivitas kerja karyawannya, karena dengan adanya interaksi sosial yang baik berarti karyawan sadar bahwa tidak semua pekerjaannya dapat dilakukan sendiri. Menurut H. Bonner (dalam Mahani, 2019:4) interaksi sosial merupakan suatu hubungan antara dua individu atau lebih dimana perilaku individu yang satu mempengaruhi, mengubah, dan memperbaiki perilaku individu yang lain atau sebaliknya. Interaksi sosial suatu instansi dikatakan baik apabila karyawannya dapat membentuk pola interaksi sosial yang baik yaitu dengan bekerjasama. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik dari faktor internal dan eksternal, namun dalam penelitian ini fokus

pada interaksi sosial karena interaksi sosial merupakan hal yang sangat penting dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan di PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang yang merupakan perusahaan properti, ditemukan suatu fenomena atau permasalahan yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Diketahui bahwa produktivitas masih tergolong rendah. Hal tersebut dibuktikan dengan pemenuhan target produksi perusahaan yang belum dapat terpenuhi. Pernyataan beberapa karyawan menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan masih dirasakan kurang karena upah lembur yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, kompensasi atau tunjangan dan fasilitas lain juga tidak diperoleh oleh karyawan. Selanjutnya, kemampuan karyawan yang masih belum bagus karena masih banyak karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja serta minimnya pelatihan yang diadakan perusahaan. Kemudian, permasalahan berikutnya adalah interaksi sosial antar karyawan yang masih buruk. Hal tersebut dibuktikan dengan kurangnya komunikasi dan hubungan yang baik antara karyawan di perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, Penulis ingin meneliti lebih lanjut dan menulisnya dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Interaksi Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini, yaitu:

- a. Apakah kompensasi, pelatihan kerja dan interaksi sosial secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang?
- b. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang?
- c. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang?
- d. Apakah interaksi sosial secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan interaksi sosial secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh interaksi sosial secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang.

#### **1.4. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian yaitu :

- a. Bagi perusahaan
  1. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan.
  2. Memberikan manfaat bagi perusahaan agar lebih memperhatikan kompensasi, pelatihan kerja dan interaksi sosial untuk peningkatan produksi.
- b. Bagi penulis
  1. Menambah wawasan serta pengalaman dalam perusahaan.
  2. Mengetahui tentang bagaimana pengukuran kinerja karyawan.
  3. Sebagai referensi memecahkan masalah-masalah usaha di masa akan datang.

c. Bagi pembaca

1. Dengan penelitian ini dapat memberikan referensi dan pertimbangan bagi mereka yang Menyusun skripsi serta berguna untuk pengembangan ilmu.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, Amin Nurdin. (2006). *Mengerti Sosiologi: Pengantar untuk Memahami Konsep-Konsep Dasar*. Jakarta: UIN Jakarta Pres
- Abu fahmi.(2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi MSDM Berbasis Syariah*. Jakarta: PT Gramdia
- Agus.(2018). *Pengaruh Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Makassar*. Skripsi : Universitas Muhammadiyah Makassar
- Asmayana.(2018). *Pengaruh Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar
- Bebby F.A Purwodono William A. Areros Sontje M. Sumayku.(2018). *Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis ISSN : 2338 – 9605 Vol. 6 No. 4 Tahun 2018
- Chilvia Jenita. (2016). *Pengaruh Pelatihan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja (Studi pada Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Merak Banten)*. Jurnal Publikasi
- Christine Lydia Sumampouw.(2017). *Pengaruh Kompensasi Dengan Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Manado*. Jurnal Manajemen SDM
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Difa Alif Putri Wijaya. (2016). *Hubungan Interaksi Sosial Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan, Komunikasi, Dan Informatika Pamekasan*. Skripsi : Universitas Muhammadiyah Malang
- Fitri, Rahmadani. (2017). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada CV. Fawas Jaya Medan Dengan Lama Kerjasebagai Vartabel Moderating*. Skripsi: UIN Sumatera Utara
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset

- Indrianto, Nur., Supono, Bambang. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Indriyani I. E., Syaharuddin, Jumriani (2021). *Social Interaction Contents on Social Studies Learnig to Improve Social Skills*. The Innovation of Social Studies Journal, Vol. 2, (2), March 2021:93-102.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung,
- Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Mapata, D. (2017). *Buku Pemunjang Mata Pelajaran IPS: Pengembangan Silabus Kurikulum 2013 versi 2016*. Yogyakarta
- Marhani. (2019). *Relationship Between Level of Knowledge, Attitude and Motivation of Breast Self Examination (BSE)*, 2(4), pp. 92-96.
- Muchdarsyah.(2003). *Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Muh. Taufik. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar
- Siagian.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Slamet, et al (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Kompetensi kerja sebagai Variabel Intervening*. Journal of management, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang. Vol.2 No. 2, Maret 2016
- Soekanto, Socjono. (2012). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Soekidjo.(2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R& D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suryanto.(2015). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Syarbaini, Syahrial & Rusdiyanta. (2013). *Dasar-Dasar Sosiologi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Taiwo.(2009). *Waste Managemen Towards Sustainable Development In Nlgeria: A case Study of lagos state*. Terjemah journal 2010.
- Veithzal.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.