

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan produktivitas yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2019).

Menurut Hasibuan (2019) produktivitas kerja adalah meningkatnya *output* (hasil) yang sejalan dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Elbadiansyah (2019) mendefinisikan produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Fathoni (2021) menyatakan produktivitas kerja karyawan dari

suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Nugroho (2021) menekankan produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Kebutuhan masyarakat modern terutama kelas menengah keatas di kota-kota besar akan kebugaran dan kesehatan tubuh semakin meningkat mengingat padatnya aktivitas dan rutinitas yang dijalani sehari-hari terkadang melelahkan bahkan membuat stres. Atas kepenatan-kepenatan yang terjadi tersebut maka dibutuhkan cara untuk merelaksasikan tubuh dan pikiran sejenak agar kembali bugar (Arthini, 2022).

Kini sudah mulai menjamur industri jasa pada sektor kesehatan dan perawatan tubuh salah satunya yaitu spa dari problematika yang terjadi tersebut. Spa merupakan singkatan dari *Solus Per Aqua* yang artinya terapi dengan menggunakan media air. Spa dalam pelayanan kesehatan adalah treatment yang mencakup promotif dan preventif yang berarti lebih diarahkan untuk perawatan yang mencakup body (fisik), mind, spirit, agar tercapai kedamaian dan *relax* (kenyamanan) (Arthini, 2022).

Bisnis spa memiliki target pasar tersendiri dan mulai berkembang secara pesat sejak satu dekade yang lalu. Bila dulu orang lebih senang menggunakan jasa pijat tradisional yang dipanggil ke rumah, mungkin kini trend tersebut telah bergeser seiring perkembangan zaman. Saat ini orang lebih suka pergi ke tempat spa karena menyediakan beragam pilihan layanan serta memiliki desain

interior dan dekor ruang yang dibuat sedemikian rupa agar tercipta suasana yang nyaman ditambah iringan musik santai sehingga mampu menjadikannya rileks (Lalita, 2020).

Mengingat bahwa target dari pasar spa merupakan kalangan menengah ke atas maka harga bukanlah menjadi pertimbangan yang begitu penting tetapi yang lebih dicari ialah mutu dan kenyamanan dari pelayanan yang diberikan. Oleh sebab itu faktor sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan spa harus diperhatikan agar tercipta kepuasan dibenak konsumen. Produktivitas kerja merupakan sebuah faktor penentu bagi sebuah perusahaan dalam mencapai kesuksesannya. Rahmatiania (2021) mengatakan bahwa semakin tinggi produktivitas kerja karyawannya, maka keuntungan yang didapatkan oleh sebuah perusahaan juga akan semakin tinggi. Oleh sebab itu produktivitas kerja seorang karyawan dapat menentukan tinggi atau rendahnya keuntungan yang akan didapatkan oleh sebuah perusahaan

Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain konflik kerja. Elbadiansyah (2019) menyatakan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan oleh perbedaan komunikasi, tujuan dan sikap. Pendapat senada dikemukakan oleh Fhadilla (2022) bahwa konflik kerja adalah pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantung aktivitas kerja. Luthans (2019) mendefinisikan konflik kerja sebagai kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antar nilai dan tujuan yang ingin dicapai,

baik nilai dan tujuan yang ada dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain.

Konflik kerja menurut Stoner (2018) adalah perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok, karena harus membagi sumber daya yang langka atau aktivitas kerja atau mempunyai status, tujuan, penilaian, atau pandangan yang berbeda. Adapun menurut Samsudin (2019) konflik kerja adalah bentuk pertentangan yang terjadi dalam organisasi yang disebabkan oleh perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, ketergantungan aktivitas kerja, perbedaan penilaian dan kesalahan efektif.

Penelitian sebelumnya oleh Prayoga (2021) menyebutkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Hadi (2021) mengungkapkan terdapat pengaruh yang signifikan konflik kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda BPR Bank Brebes. Fhadilla, F. (2022) menunjukkan bahwa konflik Kerja berpengaruh negatif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru, Wynn *et al* (2018), Taskin (2021), Choi, Y., & Ha, J. (2018), menyebutkan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian Wakhyuni (2019) menyebutkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitha Sarana Niaga. Sedangkan penelitian Polopadan (2019) mengungkapkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investasma. Hasil serupa ditunjukkan oleh Christin (2019) bahwa konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUP Prof. Dr.RD Kandau Manado.

Variabel lain yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Menurut Moekijat (2019) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Penelitian sebelumnya terkait pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja telah banyak dilakukan, diantaranya Nadiaty, dkk (2019) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian Fathoni (2021) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja adalah 60,9%. Penelitian Pebrianti (2022) mengungkapkan pengaruh Beban Kerja Dominan dengan Produktivitas Kerja Pegawai, Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Ariani (2020) mengungkapkan beban kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. Nugroho (2021) menunjukkan beban kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel produktivitas pegawai pada BPS Kabupaten Blitar. Hsb, M. S., & Fitriyanti, F. (2020) menampilkan variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. Rahmatania, dkk (2021) menyebutkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Studi Pada KUD Pakis).

Produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan sangat penting, untuk mencapainya dengan optimal salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan puas dalam bekerja apabila mereka merasa senang, nyaman terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya sebagai hobi. Seorang karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan bahkan rela mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang kantor. Tipe

karyawan ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas, apalagi paksaan, melainkan hobi. Karyawan ini memiliki perasaan puas terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan, mereka menyukai pekerjaan dan merasa nyaman bekerja. Menurut Samsudin (2019) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Menurut Handoko (2018) kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan, diantaranya motivasi untuk bekerja, tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya. Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan. Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja (Stoner, 2018).

Penelitian sebelumnya terkait dengan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas ditunjukkan oleh Rahmatania (2021) hasil yang sama ditunjukkan oleh Lestari (2019). Haslindah (2020) mengungkapkan kepuasan

berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa. Penelitian Andriani (2021) menegaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Divisi PU Midsole PT. Pratama Abadi Industri. Disamping itu penelitian Mihalca (2021), Garmendia et.al (2021), Choi (2018), Senyameter *et.al* (2019), Storey (2018), Shoe (2018), Ezeamam (2019), Okolcha (2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun perbedaan hasil penelitian ditunjukkan oleh Zuhesti (2020) kepuasan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Produktivitas merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi proses kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan, artinya meningkatkan produktivitas berarti meningkatkan kesejahteraan dan mutu perusahaan. Oleh sebab itu perlu dilakukan suatu pengukuran di perusahaan yang bertujuan untuk mengetahui tolak ukur produktivitas yang telah dicapai dan merupakan dasar dari perencanaan bagi peningkatan produktivitas di masa yang akan datang. Perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa akan menghasilkan suatu keluaran dan keluaran tersebut belum tentu memenuhi kepuasan konsumen, baik dalam hal jumlah, mutu, pelayanan maupun perbandingan antar hasil yang didapat dengan sumber-sumber yang harus dikeluarkan untuk menghasilkan produk ataupun jasa tersebut. Peningkatan keluaran (ouput) harus diikuti dengan pemanfaatan masukan (input) tepat guna untuk memperoleh keuntungan yang besar.

Melihat pentingnya pencapaian produktivitas yang optimal bagi suatu perusahaan, maka penting suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya, jika perusahaan menghindari terjadinya konflik kerja, memperhatikan beban kerja dan kepuasan kerja maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara langsung di New Refrez Spa.

Refrezz Spa adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan dan perawatan spa tubuh di Denpasar. New Refrez Spa berkomitmen untuk menyediakan tempat orang-orang untuk bersantai dan rehat sejak setelah melakukan aktifitas sehari-hari yang melelahkan.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di New Refrez spa diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini bisa dilihat dari hasil laporan produktivitas perusahaan pada Tahun 2019-2021 yang ditampilkan menggunakan target dan realisasi.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Pengunjung New Refrez Spa Tahun 2019-2021

Tahun	Target (orang)	Realisasi (Orang)
2019	4000	3280
2020	4000	2500
2021	4000	2000

Sumber: New Refrez Spa, 2022

Tabel 1.1 memberikan informasi tentang target dan realisasi kunjungan tamu di New Refrez Spa selama periode 2019 hingga 2022. Berdasarkan pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa target selama tiga tahun, semuanya belum

mencapai target. Target yang belum tercapai tersebut, mengindikasikan produktivitas kerja karyawan yang belum maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan belum dapat dikategorikan baik karena target kunjungan tersebut masih belum dapat terealisasikan.

Fenomena konflik kerja di New Refrez spa, yaitu terkadang *therapist* yang sudah di booking saling klaim dengan terapis pilihan tamu yang datang dan tiba-tiba berubah pikiran saat tiba di New Refrez spa, komunikasi manajemen yang kurang terbuka terkadang membuat *therapist* saling curiga, slot pelayanan yang kurang proporsional terkadang dengan alasan kebijakan manajemen menimbulkan persaingan *therapis* yang kurang sehat . *Therapist* saling bergosip ketika *therapis* unggulan tidak berbagi pelanggan. Berikut fenomena terkait dengan beban kerja yang terjadi di New Refrez spa yaitu beban kerja berlebih dirasakan oleh *therapist* unggulan ketika pelanggan loyal datang pada hari yang sama dan wajib untuk dilayani, ketidaknyamanan *therapis* saat menghadapi perilaku konsumen yang nakal/underestimate terhadap profesi *therapist*, bagi *therapist* standar pekerjaan yang terlalu tinggi tidak disertai pelatihan, sehingga tamu komplain ke manajemen karena merasa tidak puas . Sedangkan fenomena kepuasan kerja di New Refrez spa yaitu *therapis* merasa kurang puas dengan pemberian cuti oleh perusahaan, *therapist* kurang puas dengan pemasaran yang dilakukan oleh perusahaan, gaji yang diterima kurang memuaskan, kurangnya pengawasan dari supervisor, dan kurangnya dukungan rekan kerja karena mengarah pada persaingan personal dalam memikat tamu yang datang.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang tidak konsisten, maka tertarik untuk dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja *Therapist* New Refrez Spa yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latarbelakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menjelaskan masalah-masalah penelitian terkait pengaruh konflik kerja, beban kerja terhadap produktivitas kerja *therapist* New Refrez Spa yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Karena itu dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja *therapist* New Refrez Spa?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja *therapist* New Refrez Spa?
3. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja *therapist* New Refrez Spa?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja *therapist* New Refrez Spa?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja *therapist* New Refrez Spa?
6. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja *therapist* New Refrez Spa?
7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja *therapist* New Refrez Spa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja *therapist* New Refrez Spa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja *therapist* New Refrez Spa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja *therapist* New Refrez Spa.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja *therapist* New Refrez Spa.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja *therapist* New Refrez Spa.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja *therapist* New Refrez Spa.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja *therapist* New Refrez Spa.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

Diharapkan dapat mengaplikasikan teori yang didapat dibangku kuliah dan juga memperoleh tambahan pengetahuan di bidang sumber daya manusia dengan membuktikan secara empiris pengaruh konflik kerja, beban kerja terhadap produktivitas kerja *therapist* New Refrez Spa yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

1.4.2 Manfaat praktis

Bagi New Refrez Spa diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk peningkatan produktivitas kerja *therapis* agar dapat meningkatkan kunjungan tamu yang menikmati fasilitas kebugaran yang disediakan oleh New Refrez Spa.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Mengacu pada *Locke's model* (Arsanti, 2017), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.2 Produktivitas Kerja

Menurut Salvatore (2018) produktivitas kerja merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan dalam organisasi atau perusahaan. Perusahaan swasta maupun di lingkup pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawai atau tenaga kerjanya untuk menghasilkan produktivitas yang sesuai dengan cita-cita perusahaan yang selalu meningkat di

setiap waktunya. Proses peningkatan produktivitas kerja ini akan selalu di tingkatkan oleh pimpinan agar hasil dari pencapaian tersebut dapat di jadikan tangga dan koreksi untuk pencapaian di tingkat berikutnya.

Menurut Sinungan (2018) secara teknis produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*out put*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran dengan jumlah yang digunakan atau jumlah jam kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2019) yang dimaksud produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (*output* dan *input*), masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai. Sedangkan menurut Siagian (2019) produktivitas kerja merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang).

Berdasarkan pengertian produktivitas kerja di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan oleh tenaga kerja sesuai cita-cita di perusahaan.

2.1.2.1 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Hsb (2020) dan Andriani (2021) indikator produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan melaksanakan tugas.
2. Semangat kerja
3. Pengembangan diri
4. Disiplin kerja
5. Etika kerja

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2019). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins, 2018).

Dessler (2018) menegaskan bahwa “kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain”. Dalam hal ini yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti pengawasan supervise, gaji, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

2.3.1.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Puspitawati (2018) yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.
2. Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima pegawai menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

3. Pengawasan, yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
4. Rekan kerja, yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja.

2.1.4 Konflik Kerja

2.1.4.1 Pengertian Konflik Kerja

Menurut Dessler, (2018) melihat konflik sebagai bagian dari proses interaksi sosial manusia yang saling berlawanan (*oppositional process*). Artinya, konflik adalah bagian dari sebuah proses interaksi sosial yang terjadi karena adanya perbedaan-perbedaan baik fisik, emosi kebudayaan, dan perilaku.

Siagian (2019) menyatakan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan oleh perbedaan komunikasi, tujuan dan sikap. Pendapat senada dikemukakan oleh Sutrisno (2019) bahwa konflik kerja adalah pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantungan aktivitas kerja. Luthans (2018) mendefinisikan konflik kerja sebagai kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antar nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai dan tujuan yang ada dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan adanya ketidakcocokan suatu kondisi yang dialami oleh pegawai.

2.1.4.2 Indikator Konflik Kerja

Menurut Handoko (2018) indikator konflik kerja, yaitu:

1. Komunikasi : salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang sulit dimengerti, atau informasi yang mendua dan tidak lengkap, serta gaya individu manajer yang tidak konsisten.
2. Struktur : pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya-sumber daya yang terbatas, atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.
3. Pribadi : ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka, dan perbedaan dalam nilai-nilai atau persepsi.

2.1.5 Beban Kerja

2.1.5.1 Pengertian beban kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Munandar (2019), beban kerja adalah tugas-tugas yang

diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut Luthans (2018), mengemukakan bahwa beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit bagi karyawan untuk dikerjakan.

Menurut Abdulan (2018) beban kerja merupakan sesuatu yang muncul antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Muhammad, beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang di maksud dengan beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu.

2.1.5.2 Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2019) indikator-indikator beban kerja yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian telah dilakukan terkait tentang pengaruh konflik kerja, beban kerja, kepuasan kerja terhadap produktivitas *therapist* New Refrez Spa, diantaranya.

1. Andriani, M., Andriani, N. Y., & Pd, S. (2021) berjudul Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Pu Midsole PT. Pratama Abadi Indutri. Pada penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang merka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Persamaannya adalah menggunakan variabel kepuasan kerja dan

produktivitas. Perbedaan terletak pada penggunaan variabel motivasi, tempat penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel.

2. Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020) berjudul Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Beban Kerja dapat berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. Persamaannya adalah menggunakan variabel beban kerja dan produktivitas. Perbedaan terletak pada penggunaan variabel roasi jabatan, disiplin kerja, tempat penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel.
3. Choi, Y., & Ha, J. (2018) berjudul *Job satisfaction and work productivity: The role of conflict-management culture*. Hasil penelitiannya menunjukkan koefisien korelasi 0,45 pada hubungan *kepuasan* kerja dengan produkvtas. Budaya manajemen konflik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan pekerjaan produktifitas. Artinya, dalam budaya manajemen konflik kolaboratif, perbedaan dibahas secara terbuka dalam lingkungan yang mendukung, yang mengarah ke diskusi yang lebih besar ide dan koordinasi yang diperlukan untuk kinerja yang kreatif dan kuat. Namun, dibandingkan dengan sampel di Amerika, hasil yang sedikit berbeda ditemukan, di mana budaya manajemen konflik yang dominan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dan menghindari konflik memiliki efek positif pada kepuasan kerja. Persamaannya adalah menggunakan variabel kepuasan kerja

dan produktivitas. Perbedaan terletak pada metodologi penelitian, tempat penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel.

4. Christin, Punu Lisa, And Yantje Uhing. (2019) berjudul Pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tetap (Administrasi) Di RSUP Prof. Dr. Rd Kandou Manado. Hasil penelitian menunjukkan uji t untuk variabel Konflik Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan hasil nilai tidak signifikansi sebesar 0,229 nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,229 > 0,05$). Maka kesimpulan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti Konflik Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Persamaannya adalah menggunakan variabel konflik kerja dan kepuasan. Perbedaan terletak pada penggunaan variabel kompensasi, lingkungan kerja, tempat penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel.
5. Ezeamama, I. G. (2019) berjudul *Job Satisfaction and Employee Productivity in Anambra State Nigeria*. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan Universitas Negeri Anambra secara signifikan puas dari pekerjaan yang mereka lakukan dan produktif secara signifikan. Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa ada positif yang sangat lemah tetapi hubungan yang tidak signifikan antara kepuasan kerja dan produktivitas karyawan di Anambra Universitas Negeri. Studi dengan demikian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan kontributor produktivitas karyawan di

sektor publik Nigeria, karena Institusi tidak memberi isyarat kepada mereka rencana untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Oleh karena itu penelitian ini merekomendasikan bahwa, antara lain, manajemen perlu meningkatkan sistem komunikasi dengan mereka para karyawan; harus menciptakan iklim yang memotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan imbalan yang jelas sistem untuk semua anggota organisasi; karena lingkungan kerja adalah penentu utama kepuasan kerja, penekanannya harus pada bagaimana meningkatkan lingkungan kerja, membuatnya lebih kondusif bagi karyawan dalam memberikan pinjaman dan skema lain yang menjunjung tinggi dan berkelanjutan komitmen dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Persamaannya adalah menggunakan variabel kepuasan kerja dan produktivitas. Perbedaan terletak pada metodologi penelitian, tempat penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel.

6. Fathoni, M. I. (2021) berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tenaga Non Kesehatan Di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta Tahun 2020. Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja karyawan dan untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja karyawan tenaga non kesehatan di unit pelaksana teknis rumah sakit pratama kota Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 67 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh

beban kerja terhadap produktifitas kerja adalah 60,9%. Persamaannya adalah menggunakan variabel beban kerja dan produktivitas. Perbedaan terletak pada metodologi penelitian, tempat penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel.

7. Fhadilla, F. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Riau). Hasil penelitian menunjukkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Konflik kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. Persamaannya adalah menggunakan variabel konflik kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan terletak pada metodologi penelitian, tempat penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel.
8. Garmendia, A., Elorza, U., Aritzeta, A., & Madinabeitia-Olabarria, D. (2021) berjudul *High-involvement HRM, job satisfaction and productivity: a two wave longitudinal study of a Spanish retail company*. Hasil penelitian menemukan pengaruh positif antara kepuasan dengan produktivitas pada karyawan. Persamaannya adalah menggunakan variabel kepuasan kerja dan produktivitas. Perbedaan terletak pada metodologi penelitian, tempat penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel.

9. Hadi Mulya, A. Y. (2021) berjudul Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Bpr Bank Brebes Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan konflik kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda BPR Bank Brebes. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari alpha (α) 0,05. Persamaannya adalah menggunakan variabel konflik kerja dan stres kerja, kinerja. Perbedaan terletak pada metodologi penelitian, tempat penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel.
10. Haslindah, A., Syarifuddin, R., Iswandi, M., & Pratiwi, K. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Sukses Perkasa Dengan Metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan kepuasan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja diukur menggunakan enam indikator sedangkan kepuasan kerja menggunakan enam indikator. Persamaannya adalah menggunakan variabel kepuasan kerja dan produktivitas. Perbedaan terletak pada metodologi penelitian, tempat penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel.
11. Hsb, M. S., & Fitriyanti, F. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian bahwa beban kerja secara serentak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai korelasi $R = 0,669$ yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara

beban kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. Sedangkan R square di dapat 0,448 yang berarti beban kerja memiliki kontribusi sumbangan sebesar 44,8% terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. Secara parsial diperoleh variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru dengan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 20,214 + 0,789X$ dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Kesimpulan dari penelitian bahwa hipotesis secara parsial antara variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan terbukti dan dapat diterima kebenarannya. Persamaannya adalah menggunakan variabel beban kerja dan produktivitas. Perbedaan terletak pada metodologi penelitian, tempat penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel.

12. Lestari, A. W. (2019) berjudul Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical Di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten Oki Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tidak terlepas dari sikap-sikap positif dan negatif karena karyawan memiliki pikiran, perasaan dan keinginan. Sikap positif dan negatif yang ditunjukkan karyawan dapat mempengaruhi dalam

pencapaian perusahaan, salah satu nya adalah dapat meningkatkan produktivitas. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 0,194 > t-tabel sebesar 1,98397 dengan signifikan t sebesar 0,000 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) maka H5 ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaannya adalah menggunakan variabel kepuasan kerja. Perbedaan terletak pada metodologi penelitian, tempat penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel.

13. Mihalca, L., Irimiaş, T., & Brencea, G. (2021) berjudul *Teleworking during the COVID-19 pandemic: Determining factors of perceived work productivity, job performance, and satisfaction*. Hasil menunjukkan bahwa faktor individu (yaitu, taktik manajemen diri) dan faktor rumah/keluarga (yaitu, kebutuhan akan kondisi kerja jarak jauh yang memadai) adalah penting prediktor untuk produktivitas, kinerja, dan kepuasan karyawan saat bekerja dari jarak jauh selama COVID-19. Selanjutnya, beban kerja (yaitu, faktor pekerjaan) adalah prediktor yang signifikan untuk pekerjaan produktivitas dan kepuasan dengan kerja jarak jauh. Anehnya, dukungan organisasi untuk teleworking tidak terkait dengan hasil ini. Implikasi untuk penelitian dan praktik tentang *telework* selama pandemi dibahas. Persamaannya adalah menggunakan variabel produktivitas kerja kepuasan kerja dan produktivitas. Perbedaan terletak pada metodologi penelitian, tempat penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel.

14. Nadiaty, A. H., Wahyudi, A., & Sriwidodo, U. (2019) berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. Hasil penelitian menunjukkan Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi kerja. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Motivasi kerja menengahi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas. Motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja pada produktivitas. Persamaannya adalah menggunakan variabel beban kerja dan produktivitas. Perbedaan terletak pada metodologi penelitian, tempat penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel.
15. Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Uji Simultan menunjukan bahwa variabel beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. (2) Beban kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas pada BPS Kabupaten Blitar. (3) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel

produktivitas kerja BPS Kabupaten Blitar. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja BPS Kabupaten Blitar. Persamaannya adalah menggunakan variabel kepuasan kerja dan produktivitas. Perbedaan terletak pada metodologi penelitian, tempat penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel. Persamaannya adalah menggunakan variabel beban kerja dan produktivitas. Perbedaan terletak pada metodologi penelitian, tempat penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel.

16. Okolocha, B. C. (2021) berjudul *Job Satisfaction and Employee Productivity: Evidence From Selected Universities in South-East, Nigeria*. Berdasarkan analisis, penelitian ini menemukan bahwa kondisi kerja dan gaji berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai publik universitas di Tenggara, Nigeria. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan antara lain: bahwa perlu adanya pihak universitas dan pemerintah untuk menciptakan suasana yang menyenangkan dan mendukung lingkungan kerja bagi staf akademik dalam hal penyediaan fasilitas fisik seperti: infrastruktur, laboratorium, ruang kelas berventilasi, asrama, fasilitator pengajaran dan pengembangan berbagai program pelatihan yang akan mendorong prestasi akademik. Persamaannya adalah menggunakan variabel kepuasan kerja dan produktivitas. Perbedaan terletak pada metodologi penelitian, tempat penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel.

17. Pebriyanti, A., & Trisninawati, T. (2022) berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Pali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik dilakukan secara persial maupun simultan, Variabel Beban Kerja berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai karena kemampuan pegawai dalam memanfaatkan jam kerja kurang efektif sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai serta lingkungan Kerja juga memiliki Pengaruh tertentu yang menunjukkan Pengaruh Beban Kerja Dominan dengan Produktivitas Kerja Pegawai. Persamaannya adalah menggunakan variabel beban kerja dan produktivitas. Perbedaan terletak pada metodologi penelitian, tempat penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel.
18. Polopadang, K. Y., Tewel, B., & Walangitan, M. D. (2019) berjudul Dampak Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. Hasil penelitian yang didapat (1) Konflik kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (2) Stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (3) Konflik kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (4) Stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dapat meminimalisir konflik yang ada dengan memperhatikan suasana disekitar tempat kerja agar tidak mengganggu kinerja karyawan begitu juga dengan stres kerja sebaiknya perusahaan memberikan tekanan positif sehingga karyawan tidak mudah jenuh dan kepuasan kerja

untuk selalu memadai fasilitas pekerjaan dalam rangka kelangsungan pekerjaan juga selalu memberikan gaji / upah sesuai dengan kinerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. Persamaannya adalah menggunakan variabel kepuasan kerja. Perbedaan terletak pada metodologi penelitian, tempat penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel.

19. Prayoga, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Terang Dunia Internusa. hasil uji hipotesis didapat Fhitung untuk model 1 adalah 17,026 dengan tingkat signifikansi 0.000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga Fhitung $> Ftabel$ atau $17,026 > 3,08$. Pada tabel distribusi t-tabel adalah 0,18074, thitung untuk Konflik kerja sebesar $2,661 > 0,18074$, thitung untuk lingkungan kerja sebesar $2,757 > 0,18074$, dan t-hitung untuk Stres kerja sebesar $3,386 > 0,18074$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian ini mengungkap adanya hubungan positif dan sedang antara variabel Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja kepada Kepuasan Kerja Karyawan. Persamaannya adalah menggunakan variabel konflik kerja dan kepuasan. Perbedaan terletak pada metodologi penelitian, tempat penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel.
20. Rahmatania, P., Widarko, A., & Slamet, A. R. (2021) berjudul Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Kud Pakis). Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja

berorganisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan KUD Pakis. Persamaannya adalah menggunakan variabel beban kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan terletak pada metodologi penelitian, tempat penelitian, waktu penelitian dan indikator variabel.

