

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan. Salah satu dari tujuan tersebut adalah mencari keuntungan. Keuntungan tersebut bisa dicapai bila kinerja perusahaan efisien dan efektif. Hal itu bisa digambarkan dengan peningkatan produktivitas. Ada beberapa faktor yang mendukung suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, salah satunya adalah faktor tenaga kerja. Faktor tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting yaitu sebagai pelaksana produksi. Dari sumber daya - sumber daya yang tersedia dalam organisasi, tenaga kerja memang peran sentra dan yang paling menentukan. Dalam arti walaupun diakui bahwa aset-aset non manusianya baik, tetap saja yang paling menentukan adalah faktor tenaga kerjanya. Karena tenaga kerja merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, kemampuan, perasaan, kemauan, pengetahuan, karya dan bakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya pemimpin memberikan motivasi atau arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat

keberhasilan suatu organisasi adalah produktivitas kerja karyawannya. Sering terjadi produktivitas kerja menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, motivasi kerja yang kurang dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

Berkaitan dengan pentingnya masalah kepuasan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja, maka penulis menentukan objek penelitian pada CV. Bali Media Printing, yang merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa percetakan banner. Di dalam menjalankan perusahaannya, pimpinan harus selalu memperhatikan kepuasan karyawan dan memberikan motivasi di dalam perusahaan untuk bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai.

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apalagi di era seperti sekarang ini, semua perusahaan berlomba – lomba untuk memaksimalkan produktivitas kerja karyawan sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat.

Menurut Tohardi (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sedangkan menurut Hasibuan (2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari

tenaga kerjanya.

Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawannya dengan baik sehingga para karyawan dapat memaksimalkan produktivitas kerjanya dan konflik antar karyawan dapat dihindari serta tercapainya kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dicapai dengan dilakukan pemberian motivasi yang positif dan konsisten kepada karyawan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional seorang karyawan, ada tidaknya titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diharapkan oleh karyawan. Keadaan ini dicerminkan oleh kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja yang sangat diharapkan oleh seorang pemimpin, sehingga pemimpin perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja merupakan topik yang sangat menarik dan penting karena terbukti sangat bermanfaat bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Afifah, *et al.*, (2017), Heryanto, *et al.*, (2017), menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki efek pada motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, dalam hal ini karyawan yang memiliki kepuasan kerja pada indikator upah yang tinggi maka karyawan akan termotivasi atau terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan. Handoko (2014:193), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang pada kondisi

yang emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dapat mempengaruhi pekerjaan tertentu. Dalam penelitian Tamara (2021) menemukan hasil positif dari pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dimana apabila kepuasan kerja karyawan meningkat secara otomatis juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Selain itu motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti kepuasan kerja yang akan didapatkan

oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan. Motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam penelitian Laksmiari, *et al.*, (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja, sehingga karyawan mampu meningkatkan kompetensi yang pada akhirnya mendukung terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Maknoliani, *et al.*, (2021), dalam penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Demikian pula halnya yang terjadi di CV. Bali Media Printing, adanya karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya serta pimpinan tidak perhatian terhadap hasil kerja karyawan yang dianggap selalu kurang baik. Karena kurangnya perhatian pimpinan terhadap kepuasan kerja bagi karyawan membuat para karyawan kurang berkeinginan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, selain itu karyawan juga menjadi kurang disiplin dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya tingkat absensi karyawan di CV. Bali Media Printing dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2021 yang dapat di lihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan
Perusahaan CV. Bali Media Printing Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Pegawai yang Absen	Jumlah Hari kerja Senyatanya	Presentase Ketidakhadiran (%)
(1)	(2)	(3)	(4 = (2x3))	(5)	(6 = (4-5))	(7 = (5/4x100%))
Januari	40	27	1080	4	1076	0,37%
Februari	40	24	960	5	955	0,52%
Maret	40	27	1080	7	1073	0,65%
April	40	26	1040	7	1033	0,67%
Mei	40	27	1080	9	1071	0,83%
Juni	40	26	1040	8	1032	0,77%
Juli	40	27	1080	9	1071	0,83%
Agustus	40	27	1080	10	1070	0,93%
September	40	26	1040	11	1029	1,06%
Oktober	40	27	1080	13	1067	1,20%
November	40	26	1040	14	1026	1,35%
Desember	40	27	1080	16	1064	1,48%

Sumber : laporan CV. Bali Media Printing

Pada tabel diatas dapat dilihat, jumlah ketidakhadiran karyawan meningkat setiap bulannya. Hal itu tentunya mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan yang berdampak langsung terhadap perusahaan, karena jika kehadiran karyawan mengalami penurunan secara otomatis produktivitas akan mengalami pemerosotan dalam menghasilkan produk.

Peran karyawan sangat penting dalam produktivitas, perusahaan dituntut agar bisa meningkatkan produktivitas karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar dapat tercapai tujuan tersebut, maka diperlukan produktivitas yang tinggi pula. Namun kenyataannya adanya penurunan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Bali Media Printing pada tahun 2021 yang disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Data Jumlah Produktivitas Banner
Perusahaan CV. Bali Media Printing Tahun 2021

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Produksi Jadi (M^2)	Produktivitas Karyawan	Presentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4 = (3 / 2))	(5)
Januari	1.076	4.780	4,444	-0.05%
Februari	995	4.750	4,442	11.96%
Maret	1.073	4.740	4,974	-11.18%
April	1.033	4.720	4,418	3.43%
Mei	1.071	4.695	4,569	-4.06%
Juni	1.032	4.655	4,384	2.89%
Juli	1.071	4.620	4,511	-4.37%
Agustus	1.070	4.580	4,314	-0.77%
September	1.029	4.500	4,280	2.17%
Oktober	1.067	4.480	4,373	-3.99%
November	1.026	4.430	4,199	2.84%
Desember	1.064	4.410	4,318	-4.01%

Sumber : laporan CV. Bali Media Printing

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa produktivitas karyawan pada CV. Bali Media Printing mengalami penurunan pada bulan Januari turun 0,05%, bulan Maret turun 11,18%, bulan Mei turun 4,06%, bulan Juli turun 4,37%, bulan Agustus turun 0,77%, bulan Oktober turun 3,99%, dan Desember turun 4,01%. Produktivitas pada perusahaan CV. Bali Media Printing pada tahun 2021 dari tabel tersebut pencapaian tertinggi hanya pada bulan Februari yaitu dengan produktivitas meningkat 11,96%, sedangkan pada bulan lainnya masih rendah.

Permasalahan pada perusahaan CV. Bali Media Printing yaitu kurangnya motivasi dari pimpinan terhadap bawahannya, dari aspek gaji dan tunjangan yang menyebabkan kepuasan kerja menurun. Setelah melakukan wawancara dengan karyawan di CV. Bali Media Printing bahwa banyak karyawan yang merasa tidak puas, hal tersebut dikarenakan karyawan masih menerima gaji di bawah standar UMK Badung. Tanpa disadari bahwa kurangnya gaji karyawan ini memberikan

dampak yang tidak baik kepada karyawan itu sendiri. Dampak gaji karyawan kurang tentu akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sehingga pekerjaan dilakukan tanpa ada efektivitas dan tujuan. Hal ini bisa saja terjadi karena pendapatan perusahaan menurun sehingga upah atau gaji kepada karyawan juga tidak bisa terlalu besar.

Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja diungkapkan oleh penelitian yang dilakukan Sururin, *et al.*, (2020), Tamara, *et al.*, (2021), dan Erfan (2017), menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan tinggi maka akan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja dan akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Sedangkan penelitian dari Kinasis, *et al.*, (2022), menyatakan motivasi memediasi kepuasan kerja terdapat pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain itu waktu untuk berlibur atau mengadakan outing/gathering dalam perusahaan yang bertujuan mempererat kebersamaan dan menjaga hubungan baik antar karyawan jarang dilakukan. Hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap produktivitas kerja karyawan karena karyawan akan merasa jenuh dengan suasana bekerja yang setiap hari harus berhadapan dengan pekerjaan di perusahaan, jika suasana hati karyawan bahagia maka motivasi kerja karyawan juga pastinya akan mengalami peningkatan dan karyawan akan memberikan pelayanan terbaiknya untuk pelanggan karena berkurangnya beban pikiran dalam bekerja.

1.2 Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di CV. Bali Media Printing?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Bali Media Printing?
3. Apakah motivasi kerja dapat memediasi kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Bali Media Printing?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di CV. Bali Media Printing.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Bali Media Printing.
3. Untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam memediasi kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Bali Media Printing.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis ini bisa dimanfaatkan bagi peneliti dan bagi pembaca. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk berpikir secara ilmiah dengan berdasar pada ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi kerja karyawan sebagai variabel mediasi. Bagi Pembaca, dari penelitian ini adalah

sebagai tambahan ilmu dan informasi serta bahan kajian dalam penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi kerja karyawan sebagai variabel mediasi di CV. Bali Media Printing.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis bagi Perusahaan dan bagi Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. Bagi Perusahaan Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi kerja karyawan sebagai variabel mediasi di CV. Bali Media Printing. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan produktivitas para karyawan. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar, Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan atau tambahan bacaan ilmiah serta sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi, menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal setting theory* menginsyiratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008) jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke, 2011).

2.1.2 Produktivitas Kerja Karyawan

1) Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda – beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung

pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2017:103), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

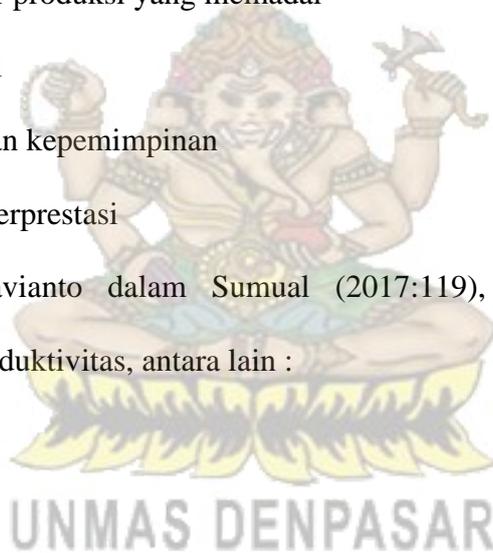
Menurut Anoraga dalam Busro (2018:346), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan

3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan social
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

Menurut Ravianto dalam Sumual (2017:119), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi
2. Gaji
3. Pendidikan
4. Keterampilan
5. Disiplin
6. Sikap
7. Etika kerja
8. Kesehatan
9. Teknologi
10. Manajemen



11. Kesempatan berprestasi

Dari pendapat para ahli diatas mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, dapat disimpulkan bahwa yang memiliki persamaan ada 10 faktor, antara lain :

1. Mental dan kemampuan fisik karyawan
2. Hubungan antara atasan dan bawahan / manajemen dan kepemimpinan
3. Motivasi kerja karyawan
4. Pendidikan
5. Disiplin kerja
6. Keterampilan
7. Sikap etika kerja
8. Gizi dan kesehatan
9. Tingkat penghasilan/gaji
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan

3) **Indikator Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan.

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, salah satunya menurut Sutrisno (2017), mengemukakan untuk mengukur produktivitas kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.
Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang

dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja, merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu, selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik yang pada gilirannya akan berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017), istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Secara teoritis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut Sudaryo, *et al.*, (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Sementara itu pendapat lain tentang kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Hasibuan (2017), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan (senang atau tidak senang) terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerjasama antar karyawan, dan hal-hal lainnya.

2) **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Sudaryo, *et al.*, (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2017), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak, pemberian balas jasa diterapkan atas asas adil dan layak dan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Akses adil maksudnya pemberian balas jasa kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Sedangkan asas layak maksudnya adalah balas jasa yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Jadi, prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan baik, agar balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian, penempatan kerja (placement) adalah penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan / pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan sekaligus mendelegasikan wewenang (authority) kepada orang tersebut.
3. Berat-ringannya pekerjaan, berat ringannya pekerjaan mempengaruhi karyawan untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Semakin banyak dan

berat kualitas pekerjaan akan berimbas pada kepuasan kerja yang menurun sebab menguras banyak tenaga dan pikiran.

4. Suasana dan lingkungan kerja, suasana dan lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan. Semakin kondusif suasana dan lingkungan kerja maka karyawan akan merasakan senang hati dan bersemangat saat menjalankan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, peralatan dan perlengkapan kantor dibutuhkan untuk menunjang kegiatan perkantoran. Kegiatan perkantoran akan terhambat bahkan terhenti jika tidak mempunyai peralatan dan perlengkapan yang tidak cocok untuk menunjang kegiatan perkantoran tersebut. Peralatan kantor harus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan teknologi agar kantor berkembang dan dapat menyelesaikan tugas-tugas seefektif dan seefisien mungkin.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, cara seorang pemimpin untuk mengarahkan bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak, pekerjaan monoton dapat diartikan melakukan kegiatan yang sama secara berulang-ulang. Pekerjaan yang monoton inilah dapat membuat kondisi karyawan merasakan bosan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti sependapat dan memilih menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagaimana yang diungkapkan oleh Sudaryo, dkk. (2018) yaitu :

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja
4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan kerja

3) Indikator Kepuasan Kerja

Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator untuk mengukur kepuasan kerja, salah satu diantaranya adalah seperti yang dikemukakan oleh Keith (2018), bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Tingkat ketidakhadiran (*absence*) kerja, karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya (*absence*) tinggi. Mereka tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
2. Perputaran (*turnover*), apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka turnover akan rendah. Sedangkan para karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya akan tinggi.
3. Umur, adanya kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerja, sehingga apabila antara harapannya dengan

realitas kerja terdapat kesenjangan atau tidak keseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan, pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik, dan aktif dalam mengemukakan ide-ide, serta kreatif dalam bekerja.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Hafidzi, *et al.*, (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:154), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja

didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Uhing (2019:363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

UNMAS DENPASAR

2) **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Adapun menurut Afandi (2018), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. **Kebutuhan hidup**, Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan, Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.
3. Kebutuhan harga diri, Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja, Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

3) **Indikator Motivasi Kerja**

Hafidzi, *et al.*, (2019:53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
2. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

3. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
4. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
5. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

1) Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh tujuan hasil kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa atau pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berproduktivitas yang lebih baik dan tinggi. Produktivitas yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan hasil kerja mereka.

Sururin (2020), dalam penelitiannya menyatakan karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya cenderung menjadi lebih efektif daripada karyawan yang

kurang puas. Karyawan yang bahagia atau puas dengan pekerjaannya akan memiliki produktivitas yang tinggi.

2) Hubungan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Nirman (2020), menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah usaha dan kemauan keras suatu individu yang mengarahkan untuk mendapatkan pencapaian hasil tertentu. Maka setiap individu memerlukan bentuk motivasi dari dalam diri untuk dapat menciptakan produktivitas dalam kerja yang akan berdampak bagi perusahaan.

Hasibuan (2018), berpendapat bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan produktivitas karyawan dalam bekerja. Motivasi adalah alasan untuk dapat mendukung perilaku manusia agar mau bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang optimal. Motivasi menunjukkan kondisi yang dapat menggerakkan karyawan agar melaksanakan pekerjaannya. Dengan mengetahui motif dan munculnya motivasi, maka akan mudah menyusun strategi agar produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Berikut ini adalah penelitian sebelumnya yang membahas mengenai beberapa variabel yang sama dengan penelitian saat ini beserta perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yang disajikan sebagai berikut :

1. Penelitian Afifah, *et al.*, (2017) tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial (analisis jalur dan uji t) dengan

bantuan program SPSS 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 70 responden sedangkan penelitian saat ini menggunakan 40 responden. Persamaan penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

2. Penelitian Heryanto, *et al.*, (2017) tentang analisis pengaruh kepuasan kerja dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi dengan menyebarkan kuesioner. Jenis dan sumber data menggunakan data primer. Data dianalisis menggunakan Least Square (PLS) pendekatan parsial. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah jumlah responden penelitian ini adalah 80 karyawan sedangkan penelitian saat ini menggunakan 40 responden. Persamaan penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan motivasi karyawan.
3. Penelitian Putra, *et al.*, (2019) tentang peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dengan pendekatan survei dan selanjutnya data dianalisis dengan SEM-PLS. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh negatif dan signifikan ditunjukkan pada hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sampel

berjumlah 34 orang karyawan. Persamaan penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel mediasi.

4. Penelitian Laksmiari (2019), dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Seririt. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode kuisioner, yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana menggunakan SPSS 24.0 for Windows yang meliputi uji t. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah penelitian terdahulu hanya berfokus terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan penelitian saat ini menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sama – sama membahas pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, sama – sama mengumpulkan data dengan metode kuisioner.
5. Penelitian Maknoliani, *et al.*, (2017) tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai deskriptif serta verifikatif, metode pengumpulan informasi lewat kuesioner. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT DongKwang. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah variabel yang digunakan lingkungan kerja sedangkan saat ini variabel kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

6. Penelitian Rampisela, *et al.*, (2020) dengan judul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dayana Cipta. Metode dalam penelitian ini analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dengan program SPSS 23. Hasil penelitian menyimpulkan analisis data diketahui bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah penelitian terdahulu menggunakan 4 variabel sedangkan penelitian saat ini hanya 3 variabel. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sama – sama membahas pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, sama – sama mengumpulkan data dengan metode sampel jenuh.
7. Penelitian Sururin, *et al.*, (2020) dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Singaraja Hotel. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dan wawancara. Kemudian, data dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Singaraja Hotel, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Singaraja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Singaraja Hotel. Persamaan penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya

sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

8. Penelitian Tamara, *et al.*, (2021) dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Radio Cosmo Bandung. Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji f bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya jumlah responden dalam penelitian ini 60 responden sedangkan saat ini 40 responden. Persamaan penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.
9. Penelitian Erfan (2017), tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di UD. Karya Jati Jombang. Penelitian ini menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas, Analisis Path, Uji Sobel, Uji t dan Koefisien Determinasi, dengan menggunakan software komputer spss 24. Hasil analisis bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan, dan variabel Kepuasan Kerja mampu memediasi Motivasi kerja terhadap Produktivitas karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan 3 variabel yang sama. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah variabel kepuasan sebagai mediasi sedangkan saat ini variabel motivasi kerja sebagai mediasi.
10. Penelitian Kinasis, *et al.*, (2022) tentang analisis peran motivasi sebagai mediasi pengaruh trilogi kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan: PT. Mataram Tunggal Garment. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji regresi linier berganda, uji t (parsial), koefisien determinasi (R^2) dan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap motivasi, trilogi kepemimpinan dan kepuasan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, trilogi kepemimpinan dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi memediasi trilogi kepemimpinan dan kepuasan kerja terdapat pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan variabel motivasi kerja sebagai mediasi. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan 4 variabel sedangkan penelitian saat ini hanya menggunakan 3 variabel.

