

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap

Produktivitas Karyawan di Industri Manufaktur

(Studi pada Karyawan PT. Daimatu Industri Indonesia)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

HILDA HIDAYATUL HASANAH

NPM.22101081153



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Daimatu Industri Indonesia. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 50 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara parsial, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif, sedangkan kompensasi berpengaruh negatif terhadap produktivitas. Nilai *Adjusted R²* sebesar 22,2% menunjukkan variabel penelitian mampu menjelaskan sebagian kecil variasi produktivitas karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta memperbaiki sistem kompensasi di perusahaan.

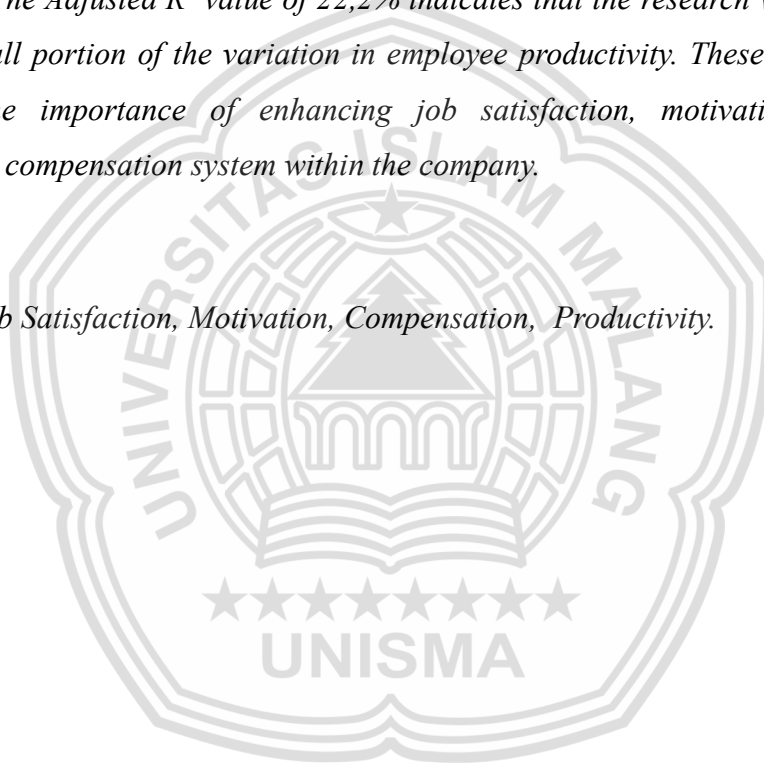
Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Produktivitas.



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction, motivation, and compensation on employee productivity at PT. Daimatu Industri Indonesia. The research method used a quantitative approach with a saturated sample of 50 employees. Data were analyzed using multiple linear regression. The results showed that job satisfaction, motivation, and compensation simultaneously had a significant effect on employee productivity. Partially, job satisfaction and motivation had a positive effect, while compensation had a negative effect on productivity. The Adjusted R^2 value of 22,2% indicates that the research variables explain a small portion of the variation in employee productivity. These findings emphasize the importance of enhancing job satisfaction, motivation, and improving the compensation system within the company.

Keywords: *Job Satisfaction, Motivation, Compensation, Productivity.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia industri yang semakin kompetitif, produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan manufaktur adalah suatu entitas bisnis yang bergerak dalam proses pengolahan bahan baku menjadi barang jadi yang siap dipasarkan. Proses ini melibatkan kombinasi tenaga kerja, peralatan, mesin, dan teknologi dengan tujuan untuk menciptakan produk yang memiliki nilai tambah. Dalam operasionalnya, perusahaan manufaktur tidak hanya berfokus pada efisiensi produksi, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia, pengendalian kualitas, dan perawatan peralatan untuk memastikan keberlanjutan bisnis. Namun, operasional perusahaan manufaktur sering kali menghadapi berbagai tantangan. Fenomena seperti penurunan produktivitas tenaga kerja, tingginya tingkat *turnover* karyawan, kerusakan mesin produksi, dan meningkatnya tingkat cacat produk menjadi isu-isu yang memengaruhi keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan manufaktur harus secara strategis menangani berbagai fenomena ini agar tetap kompetitif dan berkelanjutan di tengah persaingan industri.

Salah satu fenomena yang sering ditemukan di perusahaan manufaktur adalah penurunan produktivitas tenaga kerja. Hal ini biasanya disebabkan oleh rendahnya tingkat motivasi atau kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa beban kerja terlalu berat, tidak mendapatkan penghargaan yang setimpal, atau lingkungan kerja tidak mendukung, semangat kerja mereka cenderung

menurun. Akibatnya, target produksi sulit dicapai, *turnover* karyawan meningkat, dan kualitas produk dapat terpengaruh. Tingginya tingkat *turnover* karyawan juga menjadi tantangan besar dalam perusahaan manufaktur. Banyak karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan karena merasa gaji yang diterima tidak sesuai, tidak adanya peluang pengembangan karier, atau lingkungan kerja yang kurang kondusif. Fenomena ini meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan bagi karyawan baru, sekaligus menurunkan efisiensi operasional karena hilangnya pengalaman dari karyawan yang keluar. Selain itu, masalah teknis seperti perawatan mesin yang kurang optimal juga sering terjadi di perusahaan manufaktur. Mesin produksi yang jarang dirawat dapat mengalami kerusakan yang tidak terduga, mengakibatkan *downtime* produksi yang signifikan. Hal ini tidak hanya memperlambat proses produksi tetapi juga meningkatkan biaya perbaikan. Jika masalah ini tidak segera ditangani, perusahaan berisiko kehilangan kepercayaan pelanggan karena keterlambatan pengiriman produk.

Fenomena lain yang tidak kalah penting adalah meningkatnya tingkat cacat produk. Hal ini sering kali disebabkan oleh kontrol kualitas yang kurang memadai atau keterampilan tenaga kerja yang belum optimal. Produk cacat dapat merugikan perusahaan secara finansial, karena harus dilakukan perbaikan atau produksi ulang, sekaligus dapat merusak reputasi perusahaan di mata pelanggan. Untuk mengatasi fenomena-fenomena tersebut, perusahaan manufaktur harus mengadopsi pendekatan strategis dalam mengelola sumber daya manusia, mesin, dan proses produksi. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan melalui program pelatihan, pemberian insentif, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu meningkatkan produktivitas dan menurunkan

turnover. Di sisi lain, penerapan program perawatan mesin secara berkala dapat meminimalkan risiko *downtime* produksi. Teknologi terkini, seperti otomatisasi dan sistem pemantauan *real-time*, juga dapat membantu perusahaan mendeteksi potensi kerusakan mesin lebih awal. Selain itu, kontrol kualitas yang lebih ketat dan pelatihan tenaga kerja yang berkelanjutan sangat penting untuk memastikan bahwa produk yang dihasilkan memenuhi standar yang diharapkan menangani berbagai fenomena ini secara efektif, perusahaan manufaktur dapat meningkatkan efisiensi operasional, menjaga kualitas produk, dan membangun kepercayaan pelanggan. Pada akhirnya, langkah-langkah ini akan mendukung keberlanjutan bisnis dan daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif.

Pada konteks industri manufaktur, produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Penelitian ini berfokus pada tiga variabel utama: kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi, serta bagaimana ketiga variabel ini saling berinteraksi untuk mempengaruhi produktivitas karyawan di PT. Daimatu Industri Indonesia. Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengkaji bagaimana aspek-aspek seperti kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan di berbagai sektor industri. Pertama, kepuasan kerja sering dikaitkan dengan peningkatan produktivitas karyawan. Supit et al., (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Kepuasan kerja terbukti meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 25%, terutama melalui penghargaan yang adil dan hubungan interpersonal yang baik. Namun demikian, hasil berbeda ditemukan oleh (Ningsih & Prastiwi, 2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan

terhadap produktivitas, terutama ketika karyawan menghadapi tekanan kerja yang tinggi atau jadwal kerja yang padat. Dengan demikian, faktor eksternal dapat menjadi pembatas dalam dampak positif kepuasan kerja terhadap produktivitas. Selanjutnya, motivasi juga memainkan peran yang sangat penting dalam mendorong produktivitas. (Putra & Nada, 2022) mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan yang diberi kebebasan dalam pengambilan keputusan kerja menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, hasil berbeda dengan temuan (Purwanti et al., 2024) yang menjelaskan motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas jika karyawan merasa kurang dihargai oleh manajemen. Oleh sebab itu, dukungan dari manajemen menjadi elemen penting yang memengaruhi hubungan antara motivasi dan produktivitas. Selain itu, kompensasi sering menjadi salah satu alat penting untuk mendorong kinerja karyawan. (Tirtana & Wijayanti, 2023) menunjukkan bahwa kompensasi finansial, seperti gaji dan insentif berbasis kinerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Namun demikian, menurut (MR et al., 2023) menemukan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas jika karyawan merasa sistem kompensasi tidak adil atau tidak transparan. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang adil dan transparan menjadi kunci dalam memaksimalkan dampaknya terhadap produktivitas.

PT. Daimatu Industri Indonesia adalah salah satu perusahaan yang memiliki peranan penting dalam industri alas kaki di Indonesia. Didirikan pada tahun 1970, perusahaan ini merupakan hasil kerja sama antara PT. Ambico dan Daimatu Kogyo dari Jepang. Sejak awal, Daimatu telah berkomitmen untuk memproduksi

sandal berkualitas tinggi yang tidak hanya memenuhi kebutuhan pasar lokal, tetapi juga mampu bersaing di pasar internasional.

Sejarah PT Daimatu dimulai dengan visi Masaharu Ishii, seorang mantan tentara Jepang yang memilih untuk tinggal di Indonesia setelah masa pendudukan. Dengan semangat untuk menciptakan produk yang berkualitas, ia mendirikan pabrik pertama di Winong, Gempol, Pasuruan, Jawa Timur. Lokasi ini dipilih karena aksesibilitasnya yang baik dan potensi sumber daya manusia yang tersedia. Dalam beberapa tahun, perusahaan ini mulai mengekspor produk ke berbagai negara, termasuk Jepang dan Belanda, yang menandai langkah awal mereka dalam menjangkau pasar global. Daimatu dikenal dengan berbagai produk sandal berkualitas tinggi yang diproduksi dari bahan-bahan premium seperti karet, kulit, dan kain. Merek-merek terkenal seperti *Arnold Palmer*, *Disney*, *Play-Doh*, dan *Cedarcrest* merupakan beberapa contoh dari produk yang dihasilkan. Selain itu, perusahaan ini juga memperkenalkan merek lokal seperti *Cortica* dan *DKids* untuk memenuhi kebutuhan pasar domestik. Inovasi dalam desain menjadi salah satu fokus utama Daimatu; mereka terus berusaha menghadirkan produk-produk baru yang nyaman dan *stylish*.

Sebagai perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan, PT. Daimatu menerapkan sistem pengupahan yang adil. Upah minimum untuk pekerja tetap adalah sekitar Rp 3.500.000,- per bulan, sementara pekerja kontrak menerima sekitar Rp 2.900.000,-. Meskipun angka tersebut mungkin terlihat cukup, kenyataannya masih di bawah standar UMR yang ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini menciptakan ketidakpuasan di kalangan karyawan, terutama

ketika mereka merasa bahwa kontribusi dan kerja keras mereka tidak sebanding dengan imbalan yang diterima.

Perjalanan PT. Daimatu tidak selalu mulus. Salah satu masalah paling mendesak adalah ketidaksesuaian upah dengan Upah Minimum Regional (UMR) di Kabupaten Pasuruan. Selain itu, pandemi COVID-19 telah memberikan dampak signifikan terhadap banyak sektor industri, termasuk industri alas kaki. Perusahaan mengalami penurunan jumlah pesanan dari pelanggan, baik lokal maupun internasional. Penurunan ini memaksa manajemen untuk melakukan penyesuaian dalam pengeluaran, termasuk pengupahan karyawan. Kenaikan gaji tahunan di PT. Daimatu juga sangat terbatas; hanya sekitar Rp 100.000,- per tahun. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada pertimbangan berdasarkan jabatan dan prestasi, kenaikan tersebut tidak cukup untuk menjaga daya beli karyawan dalam menghadapi inflasi dan kebutuhan hidup yang meningkat. Di tengah kondisi ini, PT. Daimatu juga harus menghadapi tantangan dalam implementasi kebijakan ketenagakerjaan yang diatur oleh UU No 11/2020 tentang Cipta Kerja. Meskipun undang-undang ini bertujuan untuk meningkatkan iklim investasi dan menciptakan lapangan kerja, banyak pekerja merasa bahwa kebijakan tersebut tidak sepenuhnya memihak pada hak-hak mereka.

Saat menghadapi berbagai tantangan ini, manajemen PT. Daimatu berusaha mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kualitas kerja. Mereka menyadari bahwa keberlangsungan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan pasar dan kebutuhan konsumen. Dengan meningkatkan produktivitas, diharapkan perusahaan dapat

kembali stabil secara finansial dan memenuhi kewajiban upah sesuai dengan regulasi.

Daimatu memiliki sistem manajemen mutu yang ketat untuk memastikan setiap produk yang dihasilkan memenuhi standar tinggi. Dengan menggunakan teknologi modern dalam proses produksinya, perusahaan ini mampu menciptakan sandal yang tidak hanya nyaman dipakai tetapi juga tahan lama. Komitmen terhadap kualitas ini telah membantu PT. Daimatu mempertahankan reputasinya sebagai salah satu produsen sandal terkemuka di Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas, kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi produktivitas karyawan di industri manufaktur, termasuk PT. Daimatu Industri Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari ketiga faktor tersebut terhadap produktivitas karyawan, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian target produksi secara optimal. Berdasarkan latar belakang di atas judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di Industri Manufaktur (Studi Pada Karyawan PT Daimatu Industri Indonesia)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas karyawan ?

2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kepuasan kerja, motivasi, kompensasi terhadap produktivitas karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Secara Teoritis :

- 1) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk mengembangkan model analisis yang lebih kompleks dan menambah literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di sektor manufaktur.

- 2) Penelitian ini berperan untuk menguji teori-teori terkait kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, dan produktivitas kerja. Hal ini memperkuat atau memberikan bukti empiris tambahan terhadap teori-teori yang sudah ada serta memungkinkan pengembangan model atau pendekatan baru yang relevan di sektor manufaktur.
- 3) Dengan meneliti pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan, penelitian ini membantu untuk memahami lebih mendalam mengenai hubungan antara variabel-variabel ini, sehingga memberikan wawasan teoretis yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor ini berinteraksi meningkatkan produktivitas.

b. Manfaat Secara Praktis :

- 1) Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan manufaktur dalam mengembangkan kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan.
- 2) Dengan pemahaman lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, perusahaan dapat mengimplementasikan program-program atau kebijakan yang lebih tepat sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ini mencakup strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi serta memperbaiki struktur kompensasi agar lebih kompetitif.
- 3) Penerapan hasil penelitian ini memungkinkan perusahaan untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan di pasar. Produktivitas

yang tinggi akan berdampak positif pada efisiensi operasional dan keuntungan perusahaan.

- 4) Dengan memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi karyawan. Hal ini tidak hanya berpengaruh positif terhadap produktivitas, tetapi juga terhadap kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan di tempat kerja.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi, kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Daimatu Industri Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Kepuasan kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
- 3) Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- 4) Kompensasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut :

- 1) Hanya menggunakan tiga variabel independen. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Padahal, terdapat banyak faktor lain yang juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja

(*work-life balance*). Keterbatasan dalam jumlah variabel ini menyebabkan rendahnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 22,2%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar variasi produktivitas karyawan (77,8%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang lebih komprehensif agar model yang digunakan lebih mampu menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan secara lebih akurat.

- 2) Penggunaan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode survei menggunakan kuesioner, yang memiliki keterbatasan dalam hal bias responden. Responden mungkin memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi sebenarnya, baik karena faktor subjektivitas, kurangnya pemahaman terhadap pertanyaan, atau kecenderungan untuk memberikan jawaban yang dianggap lebih positif. Selain itu, pendekatan kuantitatif tidak sepenuhnya mampu menangkap pengalaman subjektif karyawan, yang mungkin lebih baik diungkap melalui metode wawancara mendalam atau observasi langsung. Oleh karena itu, penelitian mendatang dapat mempertimbangkan penggunaan metode campuran (*mixed methods*) dengan menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh.
- 3) Penggunaan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh karyawan PT. Daimatu Industri Indonesia

yang berjumlah 50 orang dijadikan responden. Meskipun teknik ini sudah mencakup seluruh populasi karyawan, jumlah yang relatif kecil tetap menjadi keterbatasan dalam penelitian ini, karena semakin besar ukuran sampel, semakin tinggi tingkat generalisasi hasil penelitian. Oleh karena itu, jika terdapat peningkatan jumlah karyawan di masa depan, penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan jumlah sampel yang lebih besar untuk memberikan hasil yang lebih akurat dan representatif.

5.3 Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan keterbatasan yang telah diidentifikasi, berikut adalah beberapa saran yang dapat menjadi rekomendasi bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya:

a. Bagi Perusahaan

- 1) Meningkatkan sistem kompensasi yang lebih adil dan transparan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi kembali sistem kompensasi yang diterapkan, termasuk memastikan bahwa gaji dan insentif yang diberikan sesuai dengan tingkat kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan karyawan. Kompensasi yang adil akan meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja melalui lingkungan kerja yang kondusif. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan kesejahteraan karyawan,

seperti dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai, menciptakan budaya komunikasi yang terbuka, serta memberikan kesempatan pengembangan karier.

- 3) Memperkuat sistem motivasi karyawan melalui pemberian peluang pengembangan diri. Meskipun motivasi belum berpengaruh signifikan secara statistik, namun tetap menunjukkan arah pengaruh positif. Perusahaan perlu menyediakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain itu, pemberian tanggung jawab yang sesuai, pekerjaan yang menantang, serta pengakuan terhadap prestasi kerja dapat membentuk motivasi intrinsik yang mendorong karyawan bekerja lebih optimal.
- 4) Mengembangkan sistem penghargaan berbasis kinerja yang objektif dan terukur. Penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, seperti sertifikat penghargaan, bonus tambahan, maupun promosi jabatan, dapat menjadi pendorong bagi karyawan lain untuk meningkatkan produktivitas kerja. Sistem ini harus berbasis pada indikator yang jelas, adil, dan transparan agar tidak menimbulkan kecemburuan antar karyawan.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

- 1) Menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi produktivitas karyawan. Misalnya, faktor kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, dan *work-life balance*. Dengan menambahkan variabel-variabel ini, penelitian di masa depan dapat memberikan

pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan.

- 2) Menggunakan metode penelitian yang lebih variatif. Selain menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian selanjutnya dapat mengombinasikan dengan metode kualitatif seperti wawancara atau studi kasus untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam mengenai pengalaman dan perspektif karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanaf Publishing. Riau.
- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). *Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja : Motivasi , dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 853–867.
- Ajijah, A. H. N., Khoerunnisa, Y., Hidayanto, D. K., & Rosid, R. (2021). Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review). *Jurnal Publisitas*, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.37858/publisitas.v8i1.56>
- Arikunto. (2010). *Metodologi Penelitian. Metode Penelitian*, 161. 161.
- Arikunto, S. (2006). . *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyanto, A., & Sulistyorini, S. (2020). *Konsep motivasi dasar dan aplikasi dalam lembaga pendidikan Islam*. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(2), 103–114.
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (n.d.). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>. 2020.
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). *Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus*. *Prosiding Seminar Nasional*, 1(1), 289–295. <https://journal.perbanas.id/index.php/psn/article/view/418>.
- Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 14*, Salemba Empat, Jakarta.
- Efendi, S., & Kumalasari, P. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 2719-2732.
- Faisal, M. D. (n.d.). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Alfabeta. 2017.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisa Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A. (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sakura Java Indonesia Ejip.” *IKRAITH-EKONOMIKA*. <https://ojs.upiyai.ac.id/index.php/IKRAITH->

EKONOMIKA/article/download/1040/831.

- Hanasya. (2016). *Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment and Organizational Learning on Organizational Commitment*.
- Hartanto, M., Lisdiana, N., & Purwanto, H. (2020). Pengaruh Pola Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.So Good Food Boyolali. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 8(2), 33–40. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v8i2.477>
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702–709.
- Hasibuan. (2017). , *Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta*.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (23rd ed.). PT Bumi Aksara*.
- Herzberg. (2012). *Kepuasan Kerja Organisasi Perilaku-Struktur-Proses. Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga. 120*.
- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I. W. M. U. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua, Yogyakarta: Penerbit BPPE. 270*.
- J. Winardi. (2016). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen. 308*.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rajawali Pers, Jakarta*.
- Mangkunegara, anwar prabu. (2019). *Manajemen sumber daya manusia. Perusahaan. Remaja rosdakarya, bandung*.
- Mariani, D. S. P., & Firdaus, V. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sekar Katokichi Sidoarjo. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.47134/innovative.v3i1.12>
- Marwansyah. (2016). , *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Cetakan Alfabeta, Bandung*.
- Mohd Nasuridin, A., Tan, C. L., & Naseer Khan, S. (2020). Can high performance workpractices and satisfaction predict job performance? An examination of theMalaysian private health-care sector. *International Journal of Quality and ServiceSciences*, 12(4), 521–540. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-06-2019-0090>.
- MR, W. A. P., Mariah, & Syuryadi. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Penerbit Erlangga. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1, 186–199.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban*

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.

Ningsih, L. K., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 567–581. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.51>

Priyono, A. A. (2015). *Analisis Data dengan SPSS Malang: BPFE, Universitas Islam Malang*.

Purwanti, T., Subkhan, M., & Purwanto, W. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan cv prima indah II bantul. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 4(1), 165–177.

Putra, M., & Nada, Q. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Lixil Aluminium Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 1533–1538.

Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt . Gelora Persada Mediatama Semarang. Journal of Management*, 2(2), 1–14.

Retnaningtyas, D. W., & Widodo, D. S. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta. In JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen (Vol. 2, Issue 2)*. <https://doi.org/https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/54/54>.

Rivai, V. (2013). *Manajemen Perbankan. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada*.

Robbins S.P. (2013). , *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi, Jilid I, PT. Prehalindo Persada, Jakarta*.

Roni, M., Akbar, Y. R., & Syaifora, L. (2021). *Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengolahan CPO. Jurnal Pustaka Manajemen (Pusat Akses Kajian Manajemen)*, 1(1), 21–28.

Safrin, S., & Sulaiman, S. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar. Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(2), 21–27. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i2.826>.

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama*.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Serta Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Serta Produktivitas Kerja. Cetakan Kesatu. Bandung: Refika Aditama*.

- Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIEY Yogyakarta.
- Sosebi, B. I. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT . MAHA KARYA*. 2, 169–181.
- Sugiono. (2012). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujawerni, V. W. (2014). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulaiman, & Talli Daeng Safrin, A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoang di Kota Makassar*. *Economy Deposit Journal*, 2(2), 21–27. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i2.826>.
- Sunarta, S. (2019). *Pentingnya Kepuasan Kerja (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta)*. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Supit, C. G., Pelleng., F. A. ., & Kalangi, J. A. F. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Astra International Daihatsu – DSO Malalayang*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 1–7.
- Sutrisno. (2016a). *Produktivitas Kerja Karyawan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit. 99.
- Sutrisno, E. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Sutrisno, E. (2017). . *Manajemen Sumber Tenaga Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta; Kencana.
- Suyusman, Hendro, O., & Asiati, D. I. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Serta Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir*. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 3(1), 89–109. <https://jurnal.stier.ac.id/index.php/mnjm/article/view/146>
- Tirtana, D., & Wijayanti, A. (2023). *Analisa Pengaruh Etos Kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. MBI*. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Manajemen Agribisnis*, 1(2), 57–70.
- Tuti, M., Riyanto, A., & Mulina, N. (. (n.d.). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Melalui Produktivitas Kerja Karyawan Manhattan Hotel Jakarta*. 7(1), 1–21. 2020.