

PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR DALAM PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Oleh:

Anisah Yusriyyah

Zaki Nur Fahmawati

Progam Studi Psikologi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

April, 2024

Pendahuluan

PT. X merupakan salah satu perusahaan pemasaran di Kabupaten Sidoarjo yang sedang berkembang, untuk itu tingkat produktivitas kerja yang dimiliki PT. X sangat mempengaruhi eksistensi perusahaan. Hasil dari *need analysis* data perusahaan tahun 2021- 2022 pada PT. X ditemukan bahwa perusahaan mengalami penurunan keuntungan bersih sekitar 5,52 % dikarenakan adanya peningkatan biaya usaha sekitar 1,93 %, sedangkan pendapatan diluar usaha mengalami penurunan sekitar 22,52 % dan penjualan produk hanya meningkat sekitar 0,87 %.

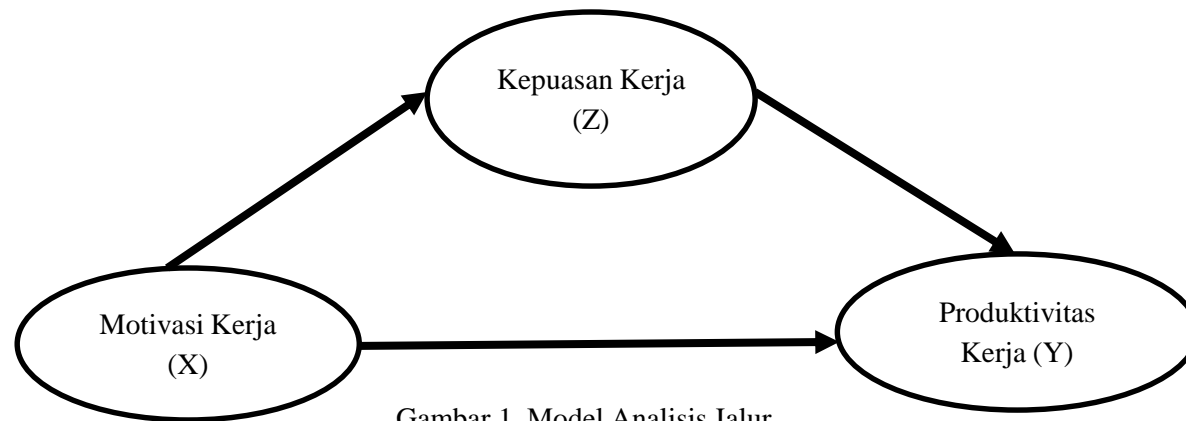
Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Rumusan Masalah 1 : Apakah pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja ?
- Rumusan Masalah 2 : Apakah pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Kerja?
- Rumusan Masalah 3 : Apakah pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Kerja?
- Rumusan Masalah 4 : Apakah pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja?

Metode

Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif korelasional, pendekatan kuantitatif korelasional dilakukan dengan metode survey kuisioner sebagai instrumen pengumpulan

Metode analisis data menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), dengan model seperti yang disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. Model Analisis Jalur

Hasil

Motivasi kerja dapat berpengaruh secara signifikan kepada kepuasan kerja dan produktivitas kerja serta kepuasan kerja dapat berpengaruh secara signifikan kepada produktivitas kerja. Akan tetapi, variabel kepuasan kerja tidak dapat menjadi mediator sempurna sebagai mediasi antara variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja pada karyawan PT X.

Pembahasan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. X. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan yang tinggi maka produktivitas kerja juga semakin tinggi. Pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, ditunjukkan oleh hasil uji efek langsung (*Direct effect*) dengan nilai koef. = 0,081; $p < 0,05$.

Motivasi kerja mempengaruhi kepuasan sebesar 7% dan selanjutnya didapatkan nilai *estimate*=0,078 dengan nilai p -value<0,05.

Kepuasan kerja juga dapat memberikan dampak yang signifikan kepada produktivitas kerja ($p < 0,05$).

Motivasi kerja memberikan dampak secara tidak langsung kepada produktivitas kerja melalui variabel kepuasan kerja (*estimate*=0,023, p -value<0,007).

Temuan Penting Penelitian

- Besar pengaruh langsung atau *direct effect* sebesar 0,081 sedangkan besar *indirect effect* yang dihasilkan sebesar 0,023. Hasil dimana *direct effect* memiliki nilai koefisien yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan nilai *indirect effect* menandakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel mediator sempurna antara hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

Manfaat Penelitian

Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan dukungan terhadap karyawan dengan memberikan penghargaan setiap kinerja maupun peningkatan kerja karyawan, sehingga karyawan dapat merasakan dukungan dan dihargai oleh perusahaan guna mencapai kesuksesan karir dan peningkatan produktivitas karyawan. Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya apabila ingin mengkaji produktivitas kerja lebih lanjut terutama pada perusahaan dibidang yang berbeda. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mengkaji variabel prediktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Referensi

- Ahmad, R., Widjarnako, B., & Andika, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–205.
- Ajjah, A. H. N., Khoerunnisa, Y., Hidayanto, D. K., & Rosid, R. (2021). Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review). *Jurnal Publisitas*, null, null. <https://doi.org/10.37858/publisitas.v8i1.56>
- Andjawati, T. (2019). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *FIRM Journal of Management Studies*, 4(2), 160. <https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780>
- Douw, N. I., Maarif, M., & Baga, L. M. (2021). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Development Di Tambang Bawah Tanah DMLZ (Deep Mill Level Zone) PT Freeport Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2). <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.316>
- Fajriansyah, Muh Imam Taufiq, Halida Sasmita, Aminuddin Hamdat, & A We Tenri Fatimah Singkeruang. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 150–160. <https://doi.org/10.56858/jsmn.v1i2.95>
- Firmansyah. (2019). Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja , Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan : Pada Kantor Jasa Penilai Publik (Kjpp) Firmansyah & Rekan. *Perspektif*, 231–236.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*.
- Hanifah, H., Sari, E. J., Putri, I. S. L., & Arifin, Z. (2022). a The Influence of Individual Characteristics on Job Satisfaction in Health Center Employees. *Health Media*, null, null. <https://doi.org/10.55756/hm.v3i2.88>
- Hasibuan, R. (2018). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Harmoni Hotel Batam. *Jurnal Bening*, 5(3). <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Kevin, D. G., Lawong, B. D., Dixon, R., Woode, M. E., Agboraw, E., Ozano, K., Dean, L., Forrer, A., Isiyaku, S., Thomson, R., & Worrall, E. (2023). Job satisfaction among community drug distributors in the Mass Drug Administration programme in Nigeria: a cross-sectional study. *International Health*, 15(1), i52–i62. <https://doi.org/10.1093/inthealth/ihac079>
- Krissanto, E., Sodik, & Kuncoro. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja atas pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 1(10), 2087–2102.

Referensi

- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(1), 54–63.
- Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (SpG) Matahari Department Store – Bekasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 174–188. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i2.4819>
- Ordella, S., & Andani, K. W. (2022). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Santa Great Industry di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 214. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17194>
- Osman, I. R., & Milenia, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 140–147. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2449>
- Pramono, T. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. 1(6), 580–589. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2), 144–152.
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 4(2), 75–84.
- Purwanto, A. B., & Wulandari, O. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 02(01), 9–26.
- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 212–215. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1310>
- Rahayu Mardikaningsih, Ella Anastasya Sinambela, Eli Retnowati, Didit Darmawan, Arif Rachman Putra, Samsul Arifin, Louise Elizabeth Radjawane, Fayola Issalillah, & Rafadi Khan Khayru. (2022). Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1(4), 38–52. <https://doi.org/10.55606/juprit.v1i4.616>
- Rahmawati, H. (2016). Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi. 9, 18, 20–21.
- Sari, N. M. O., Santoso, R. T. P. B., & Sirna, I. K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel. *Jurnal Udhira Bali*, 17(1), 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Sururin, A., Heryanda, K. ., & Atidira, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 2(1), 58–67.
- Widyo Prasetyo, D. (2022). Stres kerja dan produktivitas kerja: peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *MBR (Management and Business Review)*, 6(1), 91–101. <https://doi.org/10.21067/mbr.v6i1.6578>
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). Produktivitas Kerja. In *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar* (Vol. 6, Issue August).
- Yandi, A. (2022). Literature Review Model Produktivitas Karyawan: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 23–32. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.3>
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203–1229.

