



PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT RESTU IBU ANDALAN UTAMA (PT.RIAU) DI KUANTAN SINGINGI

Fahwita Zalina

207210116

Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Riau, Jln Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau, Indonesia 9022

Email: fahwitazalina@student.uir.ac.id

ABSTRAK

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu Kepuasan kerja Sebagai variabel bebas dan Produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan Kerja pada PT Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) Di Kuantan Singingi. Tipe penelitian yang penulis gunakan adalah tipe penelitian deskriptif dan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan software SPSS 25. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah Karyawan PT Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) yang berjumlah 52 responden. Data penelitian ini diperoleh dari pengamatan, kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, uji reliabilitas, Analisis regresi linier sederhana, Uji-t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Hasil koefisien determinasi nilai R square diperoleh 0,560 atau 56 % yang berarti besar pengaruh Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 56%. Sedangkan sisanya di pengaruhi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan, PT.RIAU

ABSTRACT

In this study using two variables, namely Job Satisfaction as an independent variable and Employee Work Productivity as a dependent variable. This study aims to determine and analyze Job Satisfaction at PT Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) in Kuantan Singingi. The type of research that the author uses is descriptive research type and quantitative research method using SPSS 25 software. The population and sample in this study were 52 respondents of PT Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU). The research data were obtained from observations, questionnaires and interviews. The data analysis technique in this study used Validity Test, reliability test, Simple linear regression analysis, t-test, and coefficient of determination. The results showed that the variable Job Satisfaction had an effect on the dependent variable, namely employee work productivity. The results of the determination coefficient of the R square value obtained 0.560 or 56% which means that the influence of Job Satisfaction on employee work productivity was 56%. While the rest is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords : Job Satisfaction, Employee Work Productivity, PT.RIAU

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini seiring dengan semakin ketatnya persaingan ekonomi, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perkembangan perusahaan, dan setiap perusahaan terus berupaya untuk mengembangkan sumber daya manusianya. Keberadaan pekerja atau sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting bagi perusahaan karena pekerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat diperlukan bagi perusahaan. Pekerjaan merupakan faktor kunci yang menentukan kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan di masa depan. Tanpa karyawan, bisnis Anda pasti tidak akan berjalan lancar dan berfungsi dengan baik.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam perkembangan suatu perusahaan, maka untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan perusahaan harus menyadari bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai apabila mempunyai karyawan yang dapat melaksanakan tugas yang diberikan secara efisien dan produktif.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor produksi yang dapat menunjang perusahaan dengan tenaga, bakat, serta menggerakkan faktor produksi lainnya. Tidak peduli seberapa kuat kemampuan finansial dan teknologinya, akan sulit mencapai tujuan perusahaan jika tidak memiliki sumber daya manusia yang tepat untuk mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang menitikberatkan pada aspek sumber daya manusia. Kegiatannya meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan mengerahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Menurut Schuler dkk (Sutrisno, 2014), salah satu tujuan pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan tingkat produktivitas, meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan meyakinkan organisasi bahwa aspek hukum terpenuhi.

Sumber daya manusia selain menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan, tetapi juga bisa menjadi faktor yang menimbulkan kesulitan atau masalah bagi perusahaan. Hal ini disebabkan oleh setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan, dan latar belakang

sosial yang berbeda-beda dengan manusia yang lainnya. Salah satu sasaran yang penting dari manajemen personalia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan-karyawan yang ada di perusahaan. Kepuasan kerja secara umum merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja yang akan terlihat dalam sikap positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya. Karena adanya dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkan seperti produktivitas dan turnover.

PT Restu Ibu Andalan Utama (PT. RIAU) adalah perusahaan yang bergerak di bidang penanaman tanaman Akasia. Jenis Akasia yang digunakan yaitu Acasia Eucalyptus, Acasia Mangium, dan Acasia Crassicarpa. PT. RIAU yang merupakan PT penyedia dan sekaligus penyuplai tenaga kerja (buruh tanam) untuk proses penanaman dan perawatan bibit akasia. Perawatan itu sendiri berupa penyemprotan dan penyiangan (weeding). Weeding ini terbagi menjadi dua yaitu weeding chemical dan weeding manual. PT Restu Ibu Andalan Utama (PT. RIAU) merupakan salah satu perusahaan yang bekerja sama dengan PT. RAPP.

Berikut merupakan tabel bagian divisi pada PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) Tahun 2024.

Tabel 1 Bagian Devisi PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT. RIAU) Tahun 2024

No	Bagian Divisi	Jumlah
1	Divisi Penyemprotan	25
2	Divisi Penanaman	27
Jumlah		52

Sumber: PT.RIAU,2024

Dapat dilihat pada tabel di atas PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) memiliki 2 bagian divisi yaitu divisi penyemprotan dan divisi penanaman, dimana divisi penyemprotan memiliki karyawan yang berjumlah 25 orang karyawan/pekerja, dan divisi penanaman yang berjumlah 27 orang karyawan/pekerja, sehingga jumlah karyawan pada kedua divisi PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) yaitu sebanyak 52 orang

Kepuasan kerja dapat diartikan hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana karyawan dapat memandang pekerjaannya, sehingga dapat disimpulkan

bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individu (Rivai dan Sagala, 2011:856). Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi pula kepuasannya. Sebaliknya, semakin sedikit aspek pekerjaan yang memenuhi keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasannya (Sutrisno, 2015:76).

Selain kepuasan kerja karyawan, perusahaan juga turut memperhatikan produktivitas kerja karyawan. 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 pribadinya. 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 (Sutrisno, 2012). Berikut merupakan tabel turnover karyawan PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) Tahun 2024.

Tabel 2 Data Turnover PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT. RIAU) Tahun 2024

Bulan	Jumlah Awal	Jumlah Masuk	Jumlah Keluar	Total
Januari	57	2	7	52
Februari	52	5	2	55
Maret	55	4	11	48
April	48	3	6	45
Mei	45	2	4	43
Jumlah		16	30	

Sumber: PT.RIAU,2024

Dapat dilihat berdasarkan data tabel di atas menunjukkan tingkat turnover dari bulan januari hingga bulan mei tahun 2024 pada PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU), Karyawan yang merasa tidak nyaman, bosan, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Menurut studi Wahab (2012) kepuasan kerja

karyawan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. Berikut merupakan tabel Jumlah Produksi Penanaman Batang Bibit PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) Tahun 2022 dan 2024:

Tabel 3 Jumlah Produksi Penanaman Batang Bibit PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT. RIAU) Tahun 2022 dan 2023

No	Tahun	Luas Tanah	Jumlah bibit
1	2022	3x2,5 H	1.429 batang
2	2023	3x2 H	1.667 batang

Sumber: PT.RIAU,2024

Dapat dilihat pada tabel di atas jumlah produksi penanaman batang bibit pada PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT. RIAU) dimana pada tahun 2022 luas tanah 3x2,5 Hektar dengan jumlah produksi bibit sebanyak 1.429 batang, dan pada tahun 2023 luas tanah yaitu 3x2 Hektar dengan jumlah produksi sebanyak 1.667 batang.

PT Restu Ibu Andalan Utama (PT. RIAU) tidak terlepas dari peran karyawan/buruh yang sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi di dalam perusahaan untuk tercapainya target dan sasaran, agar tercapainya suatu tujuan perusahaan, maka diperlukan tenaga kerja yang memenuhi standar kebutuhan dalam artian yang mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. Karyawan merupakan faktor penting bagi pimpinan, sebagai langkah bijaksana untuk meningkatkan pencapaian sesuai ditargetkan.

Berdasarkan penjelasan yang telah penulis sajikan dan didukung dengan hasil pra survey di lapangan, Maka penulis menemukan beberapa fenomena yang di jadikan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila mempunyai keryawan yang mampu melaksanakan tugas yang diberikan secara produktif.
2. Karyawan yang tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu dan terjadi penurunan efisiensi kerja.
3. Karyawan yang memiliki kebosanan dalam berkerja sehingga memutuskan untuk

berhenti atau keluar dari pekerjaannya.

Berdasarkan dengan permasalahan di atas dan juga didukung oleh fenomena fenomena yang terjadi di lapangan, oleh karena itu penulis tertarik mengangkat judul penelitian yaitu **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) Di Kuantan Singingi”**

B. Rumusan Masalah.

Dari uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana Kepuasan Kerja pada PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) Di Kuantan Singingi?
2. Bagaimana Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) Di Kuantan Singingi?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) Di Kuantan Singingi?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan Kerja pada PT Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) Di Kuantan Singingi?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) Di Kuantan Singingi?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) Di Kuantan Singingi?

KERANGKA TEORI

A. Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku di dalam dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut. Menurut Wahab (2012) Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh tanggapan terhadap nilai intrinsik dan extrinsic reward.

Menurut Hasibuan (2006:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Moh.As'ad dalam Sunyoto (2012:26) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.

Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Indikator Kepuasan Kerja Menurut Afandi (2018:74) adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan Itu Sendiri
Pekerjaan itu Sendiri adalah setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.
2. Hubungan dengan atasan
Hubungan dengan atasan adalah Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai yang penting bagi tenaga kerja
3. Teman Kerja
Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Gaji dan upah
Gaji dan upah merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

B. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran sejauh mana sumber daya alam, teknologi, dan manusia dipergunakan dengan baik dan dapat mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan, (Soeprpto: 2001).

Menurut Hasibuan (2010) produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Menurut Sinungan (2001) produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Menurut Edy Sutrisno, (2023:104) Produktivitas kerja adalah ukuran sejauh mana sumber daya alam, teknologi, dan manusia dipergunakan dengan baik dan dapat mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Adapun Indikator Produktivitas Kerja menurut Edy Sutrisno (2023:104) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimilikinya dalam bekerja, dapat 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

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

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 dilakuk-an.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada giliran-nya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

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

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian.

Tipe penelitian yang digunakan adalah Tipe Deskriptif dan metode yang digunakan adalah Metode Kuantitatif. Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel maupun lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 11;2017). Metode kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positive yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik,

B. Lokasi Penelitian.

Penelitian ini dilakukan di PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU), yang berlokasi di jalan Pulau Panjang Hulu, Kelurahan Pulau Panjang Hulu, Kecamatan Inuman, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau. Adapun alasan penulis memilih lokasi tersebut adalah penulis ingin mengetahui tentang bagaimana kepuasan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

C. Populasi dan Sampel.

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) menyatakan pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek dan subjeknya yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) Di Kuantan Singingi bagian penyemprotan dan penanaman, hal ini dipilih karena karyawan ini dapat dilihat produktivitasnya.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. maka peneliti dapat menggunakan sebagian jumlah yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2017;81). Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu Karyawan bagian penyemprotan dan penanaman sebanyak 52 orang pada PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) Di Kuantan Singingi

D. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Simple Random Sampling. Dikatakan simple atau sederhana dikarenakan dalam pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2017;93). Penelitian dalam menentukan jumlah sampel dari populasi PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) adalah bagian penyemprotan berjumlah 25 orang dan penanaman berjumlah 27 orang. Dalam menentukan jumlah sample menggunakan Teknik Sensus, yaitu semua populasi dijadikan sampel.

E. Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang dihasilkan dari jawaban angket dalam perusahaan yaitu karyawan pada PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) Di Kuantan Singingi.

2. Data Sekunder

Yaitu data informasi dan keterangan dari instansi yang berhubungan dengan penelitian ini. Data ini di buat berupa struktur organisasi, uraian jabatan, tugas dan fungsi, sejarah singkat pada PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) Di Kuantan Singingi ada jumlah pegawai serta data pendukung lainnya, dan literatur beserta laporan tertulis yang berhubungan dengan penjelasan yang berkaitan atau mengenai.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (Interview)

Yaitu suatu cara pengumpulan data untuk memperoleh informasi secara langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan pihak yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang hendak diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan karyawan. Hal ini dimaksudkan melalui percakapan dua arah atas dasar inisiatif pewawancara demi memperoleh informasi dari responden.

2. Observasi

yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.yang artinya seperti melihat perilaku karyawan dalam bekerja.

3. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik kuisisioner dimaksudkan untuk memperoleh data primer. Kuesional adalah suatu penyelidikan mengenai suatu masalah yang umum (orang banyak) yang dilakukan dengan jalan mengadakan suatu daftar pertanyaan.

4. Dokumentasi

yaitu mendapatkan data tertulis yang dibutuhkan yang berasal dari dokumen-dokumen atau catatan-catatan perusahaan seperti jumlah karyawan, besar gaji dan upah yang diberikan, serta data lainya yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

G. Teknik Analisis Data.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis data, yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dan data yang dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah dibuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN**A. Variabel Kepuasan Kerja (X)****Tabel 4 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja**

NO	Indikator	Tanggapan Responden					Total Skor
		SB (5)	B (4)	KB (3)	TB (2)	STB (1)	
1.	Pekerjaan itu sendiri	104	40	12	0	0	156
	Bobot Nilai	520	160	36	0	0	716
2.	Hubungan dengan atasan	66	31	7	0	0	104
	Bobot Nilai	330	124	21	0	0	475
3.	Teman kerja	68	29	5	2	0	104
	Bobot Nilai	340	116	15	4	0	475
4.	Gaji dan upah	62	34	6	2	0	104
	Bobot Nilai	310	136	18	4	0	468
Total Skor							2.134
Kategori						Sangat Baik	
Rentang Skor						1.965,6 – 2.340	

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas, rekapitulasi tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja di atas, dapat diketahui bahwa total skor dari masing-masing indikator pada variabel Kepuasan kerja yaitu indikator Pekerjaan itu sendiri memiliki total skor sebesar 716, Indikator Hubungan Dengan Atasan memiliki total skor sebesar 475, Indikator Teman Kerja memiliki total skor sebesar 475, Indikator Gaji dan Upah memiliki total skor sebesar 468. Dan hasil keseluruhan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan kerja

memiliki total skor 2.134. dan berada pada kategori "sangat baik" dengan rentang skor 1.965,6 – 2.340.

Hal ini berarti bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah mewakili atas variabel Kepuasan kerja. Nilai skor tertinggi terdapat pada sub-indikator Menyukai setiap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan, yang artinya kepuasan kerja telah terpenuhi sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja apabila hasil pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik

B. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 5 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja

NO	Indikator	Tanggapan Responden					Total Skor
		SB (5)	B (4)	KB (3)	TB (2)	STB (1)	
1.	Kemampuan	63	31	4	6	0	104
	Bobot Nilai	315	124	12	12	0	463
2.	Meningkatkan hasil yang di capai	59	32	12	1	0	104
	Bobot Nilai	295	128	36	2	0	461
3.	Semangat Kerja	62	30	12	0	0	104
	Bobot Nilai	310	120	36	0	0	466
4.	Pengembangan diri	54	38	8	4	0	104
	Bobot Nilai	270	152	24	8	0	454
5.	Mutu	60	33	11	0	0	104
	Bobot Nilai	300	132	33	0	0	465
6.	Efisiensi	56	34	14	0	0	104
	Bobot Nilai	280	136	42	0	0	458
Total Skor							2.767
Kategori						Sangat Baik	
Rentang Skor						2.616 – 3.120	

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa rekapitulasi variabel Produktivitas kerja karyawan di atas, dapat diketahui bahwa total skor dari masing masing indikator pada variabel Produktivitas kerja karyawan yaitu untuk indikator Kemampuan memiliki total skor 463, indikator Meningkatkan hasil kerja yang dicapai memiliki total skor sebesar 461, Indikator Semangat kerja memiliki total skor sebesar 466, Indikator Pengembangan Diri memiliki total skor sebesar 454, Indikator Mutu memiliki total skor sebesar 465. Indikator Efisiensi memiliki total skor sebesar 458. Dan

hasil keseluruhan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Produktivitas kerja karyawan memiliki total skor 2.767, dan berada pada kategori "sangat baik" dengan rentang skor 2.616 – 3.120.

Hal ini berarti bahwa indikator indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah mewakili atas variabel Produktivitas kerja. Nilai Skor tertinggi terdapat pada sub indikator Produktivitas Kerja, yang artinya Karyawan PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) mampu melaksanakan tugas, mencapai hasil, target maupun prestasi kerja dalam kurun waktu tertentu.

HASIL ANALISIS DATA

A. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan mencari nilai korelasi product moment, Dengan nilai N = 52 dan taraf signifikan 5 %, maka diperoleh nilai r tabel sebesar (0,273). Apabila r hitung lebih besar dari 0,273 maka item pernyataan

tersebut dinyatakan Valid. Pengujian uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25, Hasil pengujian uji validitas setiap variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Data Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel} (a= 0,05)	Keterangan
1	X1	0,849	0,273	Valid
2	X2	0,851	0,273	Valid
3	X3	0,631	0,273	Valid
4	X4	0,710	0,273	Valid
5	X5	0,669	0,273	Valid
6	X6	0,814	0,273	Valid
7	X7	0,749	0,273	Valid
8	X8	0,797	0,273	Valid
9	X9	0,808	0,273	Valid

Sumber: Data Olahan Penulis, SPSS Statistic, 2024

Berdasarkan tabel uji validitas diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada masing-masing pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X) dalam penelitian ini dinyatakan

valid. Karena keseluruhan nilai r hitung > r tabel (0,273) yang artinya masing masing pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat di andalkan.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Data Variabel Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel} (a= 0,05)	Keterangan
1	Y1	0,698	0,273	Valid
2	Y2	0,717	0,273	Valid
3	Y3	0,594	0,273	Valid
4	Y4	0,625	0,273	Valid
5	Y5	0,613	0,273	Valid
6	Y6	0,686	0,273	Valid
7	Y7	0,454	0,273	Valid
8	Y8	0,447	0,273	Valid
9	Y9	0,463	0,273	Valid
10	Y10	0,509	0,273	Valid
11	Y11	0,585	0,273	Valid
12	Y12	0,437	0,273	Valid

Sumber: Data Olahan Penulis, SPSS Statistic, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada masing-masing pernyataan untuk variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dalam penelitian ini dinyatakan valid. Karena

keseluruhan nilai r hitung > r tabel (0,273) yang artinya masing masing pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat di andalkan.

B. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas ialah uji yang bertujuan untuk menguji suatu kuisisioner jika dilakukan pengukuran berulang-ulang. Teknik yang ditentukan untuk mengukur realibilitas yaitu Jika nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka

instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Begitupun sebaliknya Jika nilai Cronbach Alpha < 0,60 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas.

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach α	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X)	9	0,911	0,60	Reliabel
2	Produktivitas Kerja (Y)	12	0,810	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS Statistic,2024

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas di atas diketahui bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing masing variabel mempunyai hasil nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60. Dimana Jika nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka instrumen

tersebut dinyatakan reliabel. sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel tersebut dinyatakan reliabel.

C. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen yaitu Strategi Pemasaran One Stop Shopping (X) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan konsumen

(Y). Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25 Bentuk persamaannya adalah sebagai berikut :

**Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18.646	4.362		4.275	.000
	Kepuasan Kerja (X)	.842	.106	.748	7.972	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data Output SPSS Statistic,2024

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS 25, maka diperoleh hasil persamaan linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 18,646 + 0,842 X$$

Berdasarkan Persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai Konstanta sebesar 18,646 artinya jika variabel bebas X (Kepuasan Kerja) itu bernilai nol, maka variabel terikat Y

(Produktivitas Kerja) bernilai sebesar 18,646 satuan

- 2) Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,842. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar satu satuan pada variabel Kepuasan kerja (X). Maka nilai variabel Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,842.

D. Hasil Uji t

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (Kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja). Dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% atau 0,05. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t hitung > t tabel, sebagaimana dasar untuk pengambilan keputusan dengan penjelasan

dibawah ini: Jika t hitung > t tabel maka H0 ditolak dan Ha diterima, maka secara parsial adanya pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y).

Jika t hitung < t tabel maka H0 diterima dan Ha di tolak, maka secara tidak adanya pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y).

**Tabel 10 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	18.646	4.362		4.275	.000
	Kepuasan Kerja (X)	.842	.106	.748	7.972	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data Output SPSS Statistic, 2024

Berdasarkan hasil hasil uji t diatas maka dapat disimpulkan, Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung > t-tabel pada signifikansi 5% (=0,05). t-tabel = $\alpha/2; n-k-1$
 $= 0,05/2; 52-1-1$
 $= 0,025 : 50$
 $= 2,008$

Maka diketahui nilai t tabel = 2,008
 Dari hasil output SPSS pada tabel V.21 di atas, maka dapat disimpulkan :

Nilai t hitung = 7.972 > 2,008. Artinya H0 ditolak , dan Ha diterima dimana berarti

terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kepuasan kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja(Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig 0,000 lebih kecil dari nilai Sig < 0,05.

Maka dapat diajukan bahwa hipotesis yang diajukan: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU).

E. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi atau uji R square berguna untuk melihat seberapa besar persentase atau kontribusi antara variabel independen (Kepuasan Kerja) dan variabel

dependen (Produktivitas Kerja). Untuk dapat melihat lebih jelasnya hasil perhitungan sebagaiberikut:

**Tabel 11 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.551	3.410

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X)

Sumber: Data Output SPSS Statistic, 2024

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi di atas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi atau R square sebesar 0,560 atau 56%. Nilai koefisien bernilai positif dan menunjukkan adanya pengaruh atau

hubungan antara variabel Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan atau dengan kata lain variabel Kepuasan kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan sebesar

56 %. Sedangkan sisanya 44 % dipengaruhi oleh hal lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Restu Ibu Andalan Utama (RIAU) Di Kuantan Singingi. Dari hasil Penelitian dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja Pada PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) Di Kuantan Singingi dalam penelitian ini dapat dilihat pada hasil rekapitulasi semua indikator variabel kepuasan kerja berada pada kategori "sangat baik" dengan total skor 2.134. Nilai skor tertinggi terdapat pada sub indikator Menyukai setiap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan, yang artinya kepuasan kerja telah terpenuhi sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja apabila hasil pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik.
2. Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) Di Kuantan Singingi dalam penelitian ini dapat dilihat pada hasil rekapitulasi semua indikator variabel Produktivitas Kerja Karyawan. berada pada kategori "sangat baik" dengan total skor 2.134. Nilai Skor tertinggi terdapat pada sub indikator Produktivitas Kerja, yang artinya Karyawan PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) mampu melaksanakan tugas, mencapai hasil, target maupun prestasi kerja dalam kurun waktu tertentu.
3. Berdasarkan Hasil Penelitian dan observasi yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) Di Kuantan Singingi, dapat disimpulkan terdapat pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tersebut, dimana variabel Kepuasan kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan sebesar 56%.

B. Saran

Berdasarkan Hasil Penelitian dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, saran yang dikemukakan peneliti, adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian diharapkan kepada Perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dimana pada indikator gaji dan upah masih ada karyawan yang menjawab tidak baik, yang menandakan Bonus yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.
2. Diharapkan kepada Perusahaan untuk memperhatikan produktivitas karyawan karena pada rekapitulasi hasil tanggapan responden variabel produktivitas kerja terdapat indikator yang rendah yaitu indikator Pengembangan diri, yang artinya pengembangan diri karyawan berupa pelatihan dan bekerja sesuai target belum maksimal, sehingga tentunya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini dan keterbatasan waktu yang ditemukan peneliti dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan, penelitian ini dimasa yang akan datang. Dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain dalam penelitian ini guna untuk mengetahui Produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep, dan indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Sutrisno, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D. Bandung : CV. Alfabeta.

JURNAL

- Adiwinata, Irvan. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang." *Agora 2.1* (2014): 22-30.
- Arda, Mutia. "Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

- karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan." *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis* 18.1 (2017): 45-60.
- Budiyanto, H. (2011). *Administrasi Bisnis dan Manajemen*. *Dinamika Sains*, 9(20).
- Cahyono, Yuli Tri. Indira M., Lestiyana. 2007. Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Surakarta. *Jurnal Akutansi dan Keuangan*.
- Hendri, Edduar. "Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 13.1 (2016).
- Judi Mukzam, M., Priambada, S., & Sos, S. Pengantar Administrasi Bisnis: Konsep Dasar dan elemen-elemen bisnis.
- Kamaluddin, I. H. A., & Patta Rapanna, S. E. (2017). *Administrasi bisnis* (Vol. 1). Sah Media.
- Muayyad, Deden Misbahudin, and Ade Irma Oktafia Gawi. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II." *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 9.1 (2016): 75-98.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada BLP Property. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 4(2), 221-229.
- Sanuddin, Florida Dessy Putri, and AM Rosa Widjojo. "Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. semen tonasa." *Modus* 25.2 (2013): 217-231.
- Setia Mulyawan, S. (2015). *Manajemen keuangan*.
- Sudanang, Ertanta Ari, and Sabda Elisa Priyanto. "Pengaruh Kepuasan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta." *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah* 14.1 (2021): 31-36.
- Sugiono, S. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d*. Bandung: Alfabeta, 288.
- Sururin, Ana, Komang Krisna Heryanda, and Rahutama Atidira. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel." *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2.1 (2020): 11-20.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Turipan, Turipan. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang." *Jurnal Ecoment Global* 2.2 (2017): 9-21.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).