

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Dalam suatu pekerjaan, motivasi kerja sangat penting untuk mencapai hasil yang memuaskan. Motivasi kerja berfungsi sebagai dorongan utama yang dapat meningkatkan semangat di tempat kerja, yang mana akan berdampak pada produktivitas individu dan organisasi. Setiap orang memiliki perbedaan, tidak hanya dalam kemampuan, tetapi juga dalam motivasi yang mendorong mereka untuk melakukan berbagai hal. Menurut Andriani & Andriani (2021), motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk merasa antusias dalam bekerja, sehingga mereka mau berkolaborasi, bekerja dengan efisien, dan berusaha keras untuk mencapai kepuasan. Tingkat motivasi seorang karyawan dapat berpengaruh besar terhadap kinerja mereka, yang pada akhirnya berdampak terhadap produktivitas perusahaan.

Motivasi kerja merupakan suatu proses yang berawal dari adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi. Artinya, ketika kebutuhan seseorang terpenuhi oleh faktor-faktor tertentu, individu tersebut akan terdorong untuk memberikan usaha terbaiknya demi mencapai tujuan organisasi secara optimal (Pancasila et al., 2020). Hal ini merupakan kebutuhan dasar manusia yang berfungsi sebagai insentif untuk memenuhi

kebutuhan tersebut. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, hal ini akan berdampak positif pada keberhasilan suatu aktivitas. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung akan lebih berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, dapat dilakukan dengan cara memberikan promosi jabatan, kenaikan gaji, bonus, serta fasilitas yang sesuai.

Motivasi kerja memainkan peran penting dalam transformasi organisasi, hal ini merupakan dorongan internal dalam diri individu untuk mengambil tindakan. Tindakan tersebut dapat dipahami sebagai upaya untuk melakukan sesuatu yang mendukung keberhasilan organisasi. Motivasi berfungsi sebagai cara untuk membangkitkan semangat kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras, dengan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan

Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

2.1.2 Faktor - Faktor Motivasi Kerja

Menurut Herzberg dalam Puspa Ranti (2024) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja, berikut adalah beberapa di antaranya :

1. Faktor Intrinsik

Faktor Intrinsik merupakan elemen yang dapat mendorong dan memberikan kepuasan kepada karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Beberapa contoh faktor intrinsik antara lain :

a. Prestasi

Prestasi adalah wujud keberhasilan yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dengan seoptimal mungkin.

b. Pengakuan

Pengakuan diberikan sebagai kebebasan dan kewenangan karyawan dalam membuat keputusan yang sesuai dengan tanggung jawabnya, berkreasi, serta melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan.

c. Tanggung jawab

Bertanggung jawab adalah kemampuan untuk mengambil keputusan terkait tugas yang diberikan serta kesiapan untuk menerima konsekuensi dari tindakan yang diambil.

d. Pengembangan

Pengembangan merupakan upaya untuk membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan yang dimiliki atau menguasai keterampilan baru guna meningkatkan kualitas diri mereka.

2. Faktor Ekstrinsik

Faktor Ekstrinsik mencakup dorongan untuk bertahan hidup, keinginan untuk memiliki, aspirasi untuk mendapatkan penghargaan, keinginan untuk diakui, serta hasrat untuk berkuasa.

a. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan adalah pedoman yang merinci peraturan-peraturan dan tujuan perusahaan, yang dapat digunakan oleh pihak yang mengelola perusahaan untuk menjalankan operasional perusahaan.

b. Kualitas Supervisor

Kualitas supervisor merujuk pada kemampuan dan kualitas pemimpin di suatu tempat kerja yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan yang dijalankan.

c. Komunikasi Internal

Komunikasi internal adalah jenis komunikasi yang terjadi di antara berbagai pihak yang ada dalam suatu perusahaan.

d. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu area yang dilengkapi dengan fasilitas pendukung, yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misinya.

e. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seseorang oleh pihak lain sebagai penghargaan atas pekerjaan atau tugas yang telah diselesaikan.

2.1.3 Teori Motivasi Kerja

1. Teori kebutuhan Maslow, motivasi kerja dapat diidentifikasi melalui indikator-indikator berikut:

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan dasar untuk bertahan hidup meliputi hal-hal seperti makanan, minuman, tempat tinggal, udara, dan sejenisnya. Ketika seseorang berusaha memenuhi kebutuhan ini, hal tersebut dapat mendorong individu untuk bekerja keras dan bertindak.

b. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman berkaitan dengan perlindungan dari potensi risiko atau bahaya, termasuk keselamatan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kebutuhan ini terbagi menjadi dua aspek, yaitu kebutuhan akan keamanan jiwa, terutama saat bekerja, dan kebutuhan akan perlindungan terhadap harta benda di lingkungan kerja selama jam kerja.

c. Kebutuhan sosial atau afiliasi

Kebutuhan akan aspek sosial mencakup keinginan untuk berafiliasi, berinteraksi, dan diterima di lingkungan kerja serta masyarakat secara umum. Secara alami, manusia adalah makhluk sosial yang tidak ingin hidup dalam kesendirian, melainkan selalu menginginkan kehidupan yang melibatkan interaksi dengan kelompok.

d. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri

Kebutuhan akan pengakuan, penghargaan terhadap diri, dan apresiasi terhadap prestasi yang diraih oleh karyawan serta lingkungan sosial. Pada dasarnya, prestasi sering kali berkaitan dengan pencapaian, meskipun tidak selalu demikian. Selain itu, pemimpin perlu menyadari bahwa semakin tinggi posisi seseorang dalam masyarakat atau organisasi, semakin besar pula prestasi yang diharapkan.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk mencapai potensi dan pencapaian yang optimal dengan memanfaatkan seluruh kemampuan, keterampilan, dan potensi diri. Hal ini mencakup pemanfaatan sepenuhnya kemampuan individu. Setiap orang mungkin memiliki cara yang berbeda dalam memenuhi kebutuhan ini. Pemimpin perusahaan dapat mendukung pemenuhan kebutuhan ini melalui program pelatihan dan pendidikan.

2. Teori kebutuhan McClelland, teori ini menekankan bahwa prestasi (achievement), kekuasaan (power), dan afiliasi (affiliation) adalah faktor motivasi yang penting bagi individu secara keseluruhan. McClelland mengemukakan teori yang menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhan ini berasal dari pengaruh budaya dan dipelajari melalui pengalaman dalam lingkungan sekitar. Karena kebutuhan ini bersifat dipelajari, perilaku atau tindakan yang mendapatkan penghargaan akan cenderung lebih sering terjadi. McClelland juga menjelaskan bahwa individu memiliki kebutuhan untuk mencapai tujuan mereka, yang berdampak signifikan terhadap pembentukan perilaku, serta memengaruhi prestasi, hubungan antar individu, pilihan gaya hidup, dan kinerja dalam pekerjaan. Konsep ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Kebutuhan Akan Prestasi (*Need For Achievement*)

Kebutuhan akan prestasi adalah dorongan untuk melebihi harapan, mencapai standar yang tinggi, dan berusaha keras untuk meraih kesuksesan.

b. Kebutuhan Akan Kekuasaan (*Need For Power*)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah dorongan untuk mempengaruhi tindakan orang lain agar sesuai dengan kehendak kita, serta menghindari terjadinya konflik dalam interaksi tersebut.

c. Kebutuhan Akan Afiliasi (*Need For Affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi adalah dorongan untuk menjalin hubungan yang dekat dan harmonis dengan orang lain.

Dalam penelitiannya mengenai kebutuhan pencapaian, McClelland menemukan bahwa individu yang meraih prestasi tinggi membedakan diri mereka dengan niat untuk melaksanakan tugas-tugas dengan cara yang lebih unggul dibandingkan yang lain. Mereka mencari tantangan dalam menghadapi masalah dan merasa bertanggung jawab atas keberhasilan maupun kegagalan mereka, daripada menyalahkan orang lain atau mengalihkan tanggung jawab. Bagi mereka, hal yang paling penting adalah menghindari tugas yang terlalu mudah atau terlalu sulit. Mereka cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan yang sedang.

2.1.4 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Puspa Ranti (2024), tujuan pemberian motivasi kepada karyawan antara lain adalah:

1. Menyesuaikan perilaku karyawan dengan kebutuhan organisasi.
2. Meningkatkan semangat dan motivasi dalam pekerjaan.
3. Memperkuat komitmen terhadap disiplin kerja.
4. Meningkatkan pencapaian hasil dalam tugas-tugas pekerjaan.
5. Meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.
7. Membangun loyalitas yang tinggi terhadap Perusahaan

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap berbagai aspek yang dianggap menyenangkan dan tidak menyenangkan terkait pekerjaan yang sesuai dengan penilaian individu masing-masing. Kepuasan kerja juga merupakan elemen penting bagi setiap individu dalam dunia kerja. Setiap pekerja memiliki karakteristik yang unik, sehingga tingkat kepuasan kerja mereka bervariasi. Tinggi atau rendahnya kepuasan kerja ini dapat memberikan dampak yang berbeda-beda dan sikap individu terhadap pekerjaan yang mencerminkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dan apa yang mereka percaya seharusnya mereka terima.

Menurut Prayudi (2021), kepuasan kerja karyawan mencakup berbagai aspek, termasuk hubungan dengan atasan, interaksi dengan rekan kerja, kondisi fisik di tempat kerja, masukan dari kolega, penyelesaian tugas dan tanggung jawab, emosi dalam lingkungan keluarga, dan banyak hal lainnya. Selain itu kepuasan kerja juga mencakup kebutuhan akan pekerjaan kantor, perasaan saat menerima penghargaan dan pujian dari atasan, penilaian terhadap gaji, tunjangan,

dan bonus yang diberikan oleh perusahaan, serta evaluasi terhadap asuransi kesehatan, jaminan pensiun, dan cuti kerja. Karyawan menunjukkan kepuasan kerja melalui antusiasme dalam pekerjaan mereka, kemampuan untuk mengembangkan karir, serta terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini disebabkan oleh pekerjaan mereka yang mampu memenuhi harapan yang dimiliki.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang meliputi aspek individu, sosial, budaya, organisasi, dan lingkungan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu:

1. Faktor Ekstrinsik

a. Gaji atau Upah

Gaji yang memadai dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial dan ekonomi mereka.

b. Keamanan Kerja

Rasa aman di tempat kerja menjadi hal yang penting, yang mencakup tersedianya fasilitas dan alat keselamatan yang memadai.

c. Kondisi Kerja

Karyawan akan merasa nyaman dan dapat bekerja dengan baik jika suasana kerja yang kondusif tercipta, di mana ada

kerjasama dan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.

d. Status atau Kedudukan

Peningkatan status atau kedudukan di tempat kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

e. Kebijakan Perusahaan

Keputusan yang diambil oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perilaku karyawan.

f. Mutu Pengawasan Teknik

Penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang tepat serta pengawasan yang baik dan berkelanjutan akan meningkatkan kinerja karyawan.

g. Interaksi

Interaksi yang positif dan hubungan yang baik serta kooperatif akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

2. Faktor Intrinsik

a. Pengakuan

Pengakuan dan penghargaan merupakan faktor motivasi yang signifikan, yang dapat memberikan kepuasan batin yang lebih mendalam.

b. Tanggung jawab

Rasa memiliki terhadap pekerjaan akan memotivasi individu untuk merasa lebih bertanggung jawab.

c. Prestasi

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk mencapai hasil yang baik dalam pekerjaannya.

d. Pekerjaan

Pekerjaan yang disukai akan menjadi dorongan bagi karyawan untuk melaksanakannya dengan baik.

e. Kemungkinan untuk berkembang

Kesempatan untuk mengembangkan diri akan mendorong karyawan untuk berkompetisi dan meraih kesuksesan.

f. Kemajuan

Perkembangan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi motivasi bagi karyawan untuk terus meningkatkan pendidikan dan keterampilannya.

2.2.3 Dampak Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat personal, karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung pada nilai-nilai yang diyakininya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sejalan dengan harapan atau keinginan individu, maka semakin tinggi pula rasa puas yang akan dirasakannya (Hidayati & Mulyadin, 2023).

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya umumnya menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, perputaran kerja yang rendah, serta pencapaian kerja yang positif dibandingkan dengan mereka yang tidak puas. Oleh karena itu, kepuasan kerja memegang peranan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif di lingkungan organisasi. Kepuasan kerja menjadi topik yang menarik untuk dikaji karena membawa manfaat baik bagi individu maupun industri. Bagi individu, penting untuk memahami penyebab dan sumber kepuasan kerja serta langkah-langkah yang dapat ditempuh untuk meningkatkannya.

Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang berbeda pula. Berbagai dampak kepuasan kerja :

1. Dampak Terhadap Produktivitas

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari perbedaan antara imbalan yang diterima dengan imbalan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dimiliki oleh individu dalam konteks pekerjaan. Karena setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda, tingkat kepuasan kerjanya

pun bervariasi. Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang berbeda pula.

2. Dampak Terhadap Ketidakhadiran

Ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dan tingkat ketidakhadiran, yang berarti bahwa karyawan yang merasa tidak puas cenderung lebih sering absen atau bahkan mungkin lebih memilih kehilangan pekerjaannya. Namun, faktor lain juga dapat memengaruhi hubungan ini dan berpotensi mengurangi kekuatan koefisien korelasi tersebut.

3. Dampak Terhadap Turnover Intention

Kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan tingkat turnover, meskipun korelasinya lebih kuat dibandingkan dengan tingkat ketidakhadiran. Faktor-faktor lain, seperti kondisi pasar tenaga kerja, harapan terhadap kesempatan kerja alternatif, dan lama masa jabatan di perusahaan, dapat menjadi pembatas bagi karyawan dalam mengambil keputusan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa variabel penting yang mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan turnover adalah tingkat kinerja kerja karyawan.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dianggap sangat penting bagi karyawan di perusahaan, karena dengan adanya produktivitas yang baik pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan efektif, sehingga semua itu sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Andriani & Andriani, 2021). Produktivitas kerja adalah pendekatan yang menggabungkan berbagai disiplin untuk menetapkan tujuan yang efektif, merancang rencana, serta menerapkan metode yang produktif dalam penggunaan sumber daya secara efisien, dan tetap mempertahankan kualitas kerja yang tinggi.

Produktivitas kerja merupakan hasil dari pemenuhan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai agar dapat mencapai hasil yang optimal. Dalam hal ini, produktivitas kerja berfokus pada faktor manusia sebagai pelaksana aktivitas pekerjaan. Selain itu, produktivitas kerja juga dapat dipahami sebagai ukuran kinerja yang melibatkan perhitungan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia.

Produktivitas dapat diukur berdasarkan kemampuan karyawan atau staf dalam suatu perusahaan untuk menghasilkan output, yang kemudian dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dianggap produktif jika mampu menyelesaikan tugas dalam

waktu singkat dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, antara lain :

1. Pendidikan

Pendidikan dapat dianggap sebagai persiapan tenaga kerja, yang bertujuan untuk membimbing peserta didik agar memiliki dasar yang cukup untuk bekerja. pendidikan mempersiapkan individu dengan memberikan bekal pengetahuan, kemampuan untuk mengenal berbagai hal, serta mengembangkan cara berpikir sistematis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang mungkin timbul di masa depan.

2. Motivasi

Motivasi berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan semangat kerja individu agar mereka bersedia bekerja dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Motivasi memiliki peran yang sangat penting karena diharapkan dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja dengan giat dan penuh antusiasme guna mencapai produktivitas yang tinggi. Perilaku individu dipengaruhi oleh faktor kemampuan, pemenuhan kebutuhan, tujuan, dan kepuasan.

Stimulus yang datang baik dari dalam diri maupun dari luar individu akan memberikan dorongan untuk melakukan aktivitas.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kemampuan individu untuk mengatur dirinya sendiri agar dapat mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan. Kedisiplinan karyawan memiliki peran yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan meningkatkan tingkat disiplin, seorang karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai target yang telah ditetapkan.

2.3.3 Aspek – Aspek Produktivitas Kerja

Beberapa aspek yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain :

1. Perbaikan Terus Menerus

Kemajuan yang berkelanjutan menunjukkan bahwa setiap aspek dalam organisasi perlu ditingkatkan secara berkala. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa semua pekerjaan harus memenuhi harapan yang terus berkembang seiring waktu.

2. Tugas Pekerjaan Yang Menantang

Tugas pekerjaan yang sulit sering kali diikuti oleh tugas yang mengadopsi prinsip minimalis, yaitu ketika individu merasa puas apabila mereka berhasil menyelesaikan tanggung jawabnya dengan hasil yang memenuhi standar minimum yang ditetapkan.

3. Keadaan Fisik Tempat Kerja

Para praktisi meyakini bahwa kondisi fisik tempat kerja yang baik memainkan peran penting dan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas.

2.3.4 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja bagi karyawan meliputi:

1. Kemampuan
2. Peningkatan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Kualitas
6. Efisiensi

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil dan Temuan Penelitian
1	Muh. Ikram ikram Ismail Rasulong “THE EFFECT OF TRAINING AND WORK MOTIVATION ON WORK PRODUCTIVITY IN CITRA PRINTING AND DIGITAL PRINTING IN PANGKEP REGENCY“	Metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda	1. Variabel Pelatihan (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), dengan indikator yang paling berperan dalam membentuk variabel (X1) adalah "Tujuan Penelitian". Nilai rata-rata tertinggi, yaitu 4,23, termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan dengan baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. 2. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pekerjaan (Y), dengan indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel (X2) adalah "Semangat Kerja". Nilai rata-rata tertinggi,

			yaitu 3,94, berada dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa termotivasi dan terdorong oleh apa yang diberikan oleh atasan, sehingga mereka akan lebih antusias dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.
2	Muhammad Shariat Ullah Md. Rabiul Islam Muhammad Ruhul Amin Mohammad Bin Amin , Md. Mahbubur Rahman László Erdey “THE EFFECTS OF COMPENSATION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND JOB SATISFACTION ON WORK PRODUCTIVITY: EVIDENCE FROM READYMADE GARMENTS INDUSTRY IN AN EMERGING ECONOMY”	Metode purposive sampling	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif finansial dan loyalitas terhadap perusahaan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan output. Peneliti juga menemukan bahwa kebahagiaan karyawan dalam pekerjaan mereka berperan sebagai mediator dalam hubungan antara gaji dan loyalitas terhadap perusahaan. Temuan penelitian ini menekankan pentingnya merancang penghargaan yang sesuai dengan harapan karyawan dan dianggap adil. Studi ini menunjukkan bahwa organisasi membutuhkan strategi yang mendorong dan menciptakan komitmen karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif mendorong kepuasan kerja. Organisasi dapat meningkatkan produktivitas, yang sangat penting untuk pertumbuhan dan kesuksesan yang berkelanjutan dalam industri yang sangat mengglobal dan kompetitif
3	Achmad Fauzi Fadel Muhammad Akbar Febrina Cahyaningtyas Lanang Adi Saputra Mega Puspa Ningrum “PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN”	Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis 1. Motivasi sangat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja 2. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja 3. Disiplin kerja sangat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja 4. Motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi terhadap produktivitas kerja
4	Sherlie Ordellia Kurniati W. Andani “PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI TERHADAP	Metode purposive sampling	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.

	PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. SANTA GREAT INDUSTRY DI JAKARTA		Santa Great Industry di Jakarta, maka peneliti memperoleh kesimpulan, sebagai berikut: 1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
5	Luh Ulan Cahyani Ni Made Dwi Ariani Mayasari “PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERGAWAI PADA BADAN NASIONAL PENANGGULANGAN BENCANA KOTA BIMA”	Metode analisa kuantitatif kausal	Berdasarkan hasil analisis 1. Motivasi kerja berperan positif serta substansial pada produktivitas kerja buruh tani padi di Desa Sudaji 2. Kepuasan kerja berperan positif serta substansial pada produktivitas kerja buruh tani padi di Desa Sudaji 3. Motivasi kerja serta kepuasan kerja secara bersama-sama berperan substansial pada produktivitas kerja buruh tani padi di Desa Sudaji.

Sumber : Penelitian Terdahulu

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Salah satu faktor yang memengaruhi pencapaian produktivitas kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja adalah kondisi atau dorongan yang dapat mengarahkan individu untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang membentuk motivasi termasuk upah yang memadai dan rasa aman dalam bekerja yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kesiapan mental dan fisik, serta memahami situasi dan kondisi, akan berusaha keras untuk mencapai target kerja yang menjadi prioritas perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, motivasi harus mampu mendukung karyawan dalam

meraih prestasi saat melaksanakan tugasnya. Ketika seseorang memiliki motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan, ia akan berupaya lebih keras untuk mencapai tujuan tertentu (Abdillah, 2021). Produktivitas adalah hasil kerja seorang karyawan. Hasil tersebut mencerminkan proses kerja individu dalam memproduksi barang atau jasa. Proses kerja ini merupakan indikator dari kinerja karyawan. Seringkali, penurunan produktivitas kinerja karyawan disebabkan oleh ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja dan kurangnya motivasi dalam melaksanakan tugas (Andriani & Andriani, 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdillah (2021) dan Andriani & Andriani (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja bukanlah hal yang mudah untuk diamati secara langsung, namun dapat disimpulkan melalui perilaku yang tampak dalam aktivitas seseorang yang dipengaruhi oleh dorongan yang disebut motivasi. Dengan motivasi yang tinggi dari karyawan, produktivitas kerja yang dihasilkan juga akan meningkat.

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

2.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

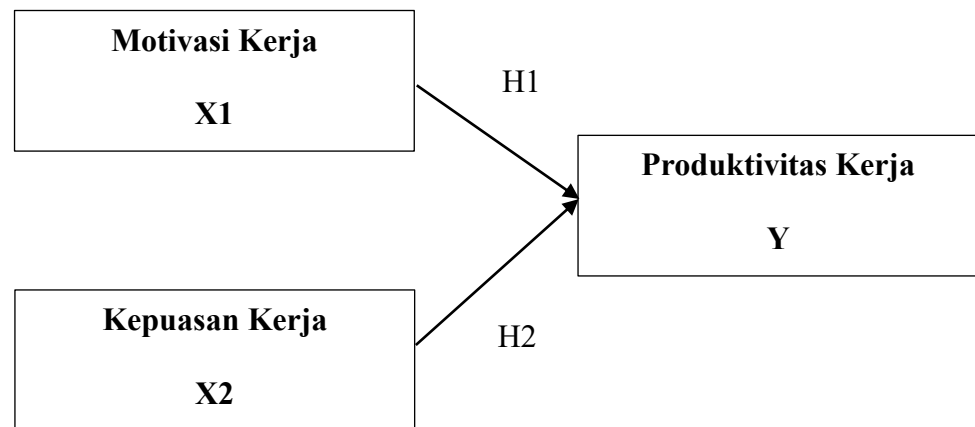
Produktivitas karyawan di sebuah perusahaan sangatlah penting. Salah satu cara terbaik untuk mencapainya adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan merasa

senang, puas dengan pekerjaannya, dan menganggapnya sebagai hobi, maka dapat dikatakan bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang bervariasi, tergantung pada sistem nilai yang mereka anut. Hal ini disebabkan oleh perbedaan dalam diri masing-masing orang (Fauzi et al., 2023). Kepuasan kerja bisa jadi merupakan hasil dari produktivitas, atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, tetapi hanya jika karyawan merasa bahwa pencapaian perusahaan sebanding dengan apa yang mereka terima, yakni dianggap adil dan wajar, serta terkait dengan kinerja yang baik (Andriani & Andriani, 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauzi et al., (2023) dan Andriani & Andriani (2021), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Karena dengan mempertahankan kepuasan kerja karyawan, maka hal itu dapat meningkatkan produktivitas dan memungkinkan karyawan untuk memberikan yang terbaik di tempat mereka berkarir.

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Model Penelitian

Motivasi kerja Adalah variable independent yang diteliti pengaruhnya terhadap variable dependent produktivitas kerja. Perlakuan yang sama terhadap kepuasan kerja