

**PENGARUH FAKTOR–FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. WAHANA SEMESTA PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Fahrizal Budiono

NIM : 212019008

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. WAHANA SEMESTA PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi
Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama :Fahrizal Budiono

NIM :212019008

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fahrizal Budiono
NIM : 212019008
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Wahana Semesta Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2023



Fahrizal Budiono
Fahrizal Budiono

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Pada PT.Wahana Semesta Palembang

Nama : Fahrizal Budiono
NIM : 212019008
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2023

Pembimbing I,

Pembimbing II

Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN. 0228016501

Umni Kalsum, S.E., M.Si
NIDN. 0230047702

Mengetahui,
Dekan

u.b.Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zahra Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S. Al - Baqarah:286)

Mengalir bagai air berhembus seperti udara

(Fahrizal Budiono)

Tidak Mudah Menyerah

(Fahrizal Budiono)

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- ❖ Kedua orang tua saya, Ayah Wahidin dan Ibu Zaileha yang sudah mensupport dari awal hingga akhir
- ❖ Kepada Kakak, Fauzi Musa Rowanza, Muhammad Firdaus Adik Rahmi Diani Rossa dan keluarga.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "**Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Wahana Semesta Palembang**" dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Ibu Kholillah, S.E., M.Si sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua, kakak dan adikku yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.

9. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2019 yang telah memberikan do'a serta dukungan, terkhususnya teman teman IMM Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
10. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Maret 2023

Fahrizal Budiono

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN,	
DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Sebelumnya	25
C. Kerangka Pemikiran	27
D. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Operasionalisasi Variabel	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Data Yang Diperlukan	37
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	38
H. Jadwal Penelitian	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pembahasan.....	48
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	79

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	93
B. Saran	93

Daftar Pustaka.....	88
----------------------------	-----------

Lampiran	89
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data jumlah produksi PT WSP 2019-2021	3
Table I.2 Jawaban responden hasil Pra riset	5
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya	27
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	34
Tabel III.3 Distribusi Populasi dan Sampel	36
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan.....	50
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Faktor Fisik	51
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Faktor Finansial.....	52
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel Faktor Psikologi	53
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Variabel Faktor Sosial	54
Tabel IV.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel IV.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	58
Tabel IV.11 Hasil Jawaban Responden Variabel Faktor Fisik	61
Tabel IV.12 Hasil Jawaban Responden Variabel Faktor Finansial	61
Tabel IV.13 Hasil Jawaban Responden Variabel Faktor Psikologi	67
Tabel IV.14 Hasil Jawaban Responden Variabel Faktor Sosial	70
Tabel IV.15 Coefficients Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel IV.16 Uji F	75
Tabel IV.17 Uji t	76
Tabel IV.18 Uji Koefisien Determinasi.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	31
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran: Jadwal Penelitian

Lampiran: Kuisisioner Penelitian

Lampiran: Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran: Hasil Analisis Regresi

Lampiran: Tabel Distribusi Frekuensi

Lampiran: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran: Surat Keterangan Telah Selesai Melakukan Riset

Lampiran: Sertifikat AIK

Lampiran: Sertifikat SPSS

Lampiran: Sertifikat Lainnya

Lampiran: Plagiarisme

Lampiran: Biodata Penulis

ABSTRAK

Fahrizal Budiono/212019008/Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Wahana Semesta Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui / Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Wahana Semesta Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran angket/kuisisioner dan dokumentasi. Populasi penelitian ini berjumlah 74 karyawan dan sampel sebanyak 62 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda, tingkat signifikan 5%.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Faktor Fisik, Faktor Finansial, Faktor Psikologi dan Faktor Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} 51,830 > F_{tabel} 2,53$ dengan tingkat Signifikan $F_{sig} 0,000 < 0,05$. Faktor Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 4,554 > t_{tabel} 2,00$ dengan tingkat signifikan $t_{hitung} 0,000 < 0,05$. Faktor Finansial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,222 > t_{tabel} 2,00$ dengan tingkat signifikan $t_{hitung} 0,030 < 0,05$. Faktor Psikologi tidak berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} 0,253 < t_{tabel} 2,00$ dengan tingkat signifikan $t_{hitung} 0,801 > 0,05$. Faktor Sosial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,658 > t_{tabel} 2,00$ dengan tingkat signifikan $t_{hitung} 0,010 < 0,05$. Uji koefisien Determinasi menunjukkan variabel faktor fisik, faktor finansial, faktor psikologi dan faktor sosial mampu menjelaskan perubahan variabel produktivitas kerja karyawan PT. Wahana Semesta Palembang sebesar 76,9%, sedangkan sisanya 23,1% dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Faktor Fisik, Faktor Finansial, Faktor Psikologi, Faktor Sosial dan Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRAK

Fahrizal Budiono/212019008/ The Influence of Job Satisfaction Factors on Employee Work Productivity at PT. Wahana Semesta Palembang/Human Resource Management.

This study aims to determine / influence factors of job satisfaction on employee productivity at PT. Wahana Semesta Palembang. The type of research used is associative research. Data collection techniques by distributing questionnaires and documentation. The population of this research is 74 employees and the sample is 62 employees. The data analysis used is quantitated qualitative analysis. Using multiple linear regression analysis technique, a significant level of 5%.

The results showed that there was a positive and significant influence of Physical Factors, Financial Factors, Psychological Factors and Social Factors on Employee Work Productivity with a Fcount of 51.830 > Ftable of 2.53 with a Significant Fsig level of 0.000 < 0.05. Physical factors have a positive and significant effect on employee work productivity with a tcount of 4.554 > ttable of 2.00 with a significant level of tcount of 0.000 < 0.05. Financial factors have a positive and significant effect on employee productivity with a tcount of 2.222 > ttable of 2.00 with a significant level of tcount of 0.030 < 0.05. Psychological factors do not have a significant effect on employee productivity with a tcount of 0.253 < ttable of 2.00 with a significant level of tcount of 0.801 > 0.05. Social factors have a positive and significant effect on employee productivity with a tcount of 2.658 > ttable of 2.00 with a significant level of tcount of 0.010 < 0.05. The coefficient of determination test shows that the variables of physical factors, financial factors, psychological factors and social factors are able to explain changes in the variable work productivity of employees of PT. Wahana Semesta Palembang is 76.9%, while the remaining 23.1% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Physical Factors, Financial Factors, Psychological Factors, Social Factors and Employee Productivity

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengolahan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu diperusahaan besar maupun kecil. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Kegiatan tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif dari karyawan. Mengatur karyawan merupakan hal yang tidak mudah karena mereka mempunyai pemikiran yang berbeda-beda.

Wibowo (2016:93) mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu organisasi yang dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dan hal ini terjadi dengan mengubah masukan menjadi pengeluaran dengan biaya terendah. Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan

efisiensi. Produktivitas ini juga mempunyai keterkaitan atau memberikan dampak terhadap kegiatannya. Produktivitas dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong penyederhanaan kerja, meningkatkan keterpaduan, dan spesialisasi kerja, desain tempat kerja, serta motivasi. Adapula faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Nasron (Sedarmayanti 2021:57) yaitu : sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan organisasi, manajemen produktifitas, efisiensi tenaga kerja, dan kewiraswastaan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima. (Busro, 2020:101). Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan karyawan dalam suatu perusahaan.

Kepuasan kerja ini akan berdampak terhadap produktifitas karyawan. Tidak hanya itu yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan yaitu kemampuan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan bidang yang diberikan dikarenakan yang memberi tenaga kerja itu karyawan dan perusahaan hanya menyediakan fasilitas sehingga karyawan sulit berkreatifitas dalam bekerja dan juga kesetiaan

karyawan terhadap perusahaan masih kurang karena banyaknya faktor-faktor yang membuat karyawan merasa tidak puas. Dengan adanya kepuasan kerja diharapkan dapat membangun perusahaan sehingga karyawan akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

PT. Wahana Semesta Palembang adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang produksi buku dan koran. Selain itu perusahaan ini merupakan penerbit dari buku harian umum Palembang pos yang merupakan salah satu surat kabar di wilayah Sumatera Selatan yang pengelolaannya dibawah pengawasan Jawa pos Group. PT Wahana Semesta Palembang didirikan pada bulan Januari 2000 yang berada di Jl. Kol H Burlian No.733 Graha Pena, Sumatera Selatan.

Tabel 1.1

Jumlah Produksi

PT. Wahana Semesta Palembang

Tahun 2019-2021

No	Tahun	Target	Realisasi (Pencapaian)	Persentase Belum (%)
1	2019	43.920	42.120	4%
2	2020	40.150	36.520	9%
3	2021	38.325	33.075	14%

Sumber. PT. Wahana Semesta Palembang, Tahun 2022

Dilihat dari tabel 1.1 bahwa terdapat beberapa fenomena dimana kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan masih belum optimal dimana perbandingan hasil kerja mengalami penurunan disetiap bulannya.

Kemudian semangat kerja karyawan mengalami penurunan yang disebabkan beberapa faktor kepuasan karyawan yang tidak terpenuhi, hal ini dibuktikan dengan produktivitas kerja karyawan yang mengalami penurunan. Kemudian fenomena yang didapat dari hasil wawancara penulis kepada karyawan mengatakan kurangnya peningkatan mutu kualitas karyawan dengan harapan dilakukan peningkatan kualitas karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan hasil terbaik yang berguna dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berikut ini penulis melakukan pra riset terhadap beberapa faktor-faktor kepuasan kerja karyawan untuk untuk mengetahui fenomena yang terdapat pada PT. Wahana Semesta Palembang.

Tabel I.2
Pra Riset Terhadap Karyawan Pada PT. Wahana Semesta Palembang

No	Keterangan	Ya	Tidak
1	tata letak barang diruang pekerjaan sangat memperhatikan sehingga ruangan tertata rapih	(37%)	(63%)
2	Penerangan ditempat lingkungan kerja sangat diperhatikan oleh perusahaan.	(30%)	(70%)
3	Sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan sudah lengkap	(40%)	(60%)
4	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan yang telah ditetapkan di perusahaan	(37%)	(63%)
5	Tunjangan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	(33%)	(67%)
6	Adanya peluang untuk mendapatkan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi	(40%)	(60%)
7	Karyawan selalu bersikap baik selama bekerja di perusahaan	(43%)	(57%)
8	Karyawan mendapatkan pekerjaan diperusahaan sesuai dengan kemampuan saya	(33%)	(67%)
9	Karyawan telah mendapatkan ketentraman bekerja di perusahaan	(40%)	(60%)
10	Hubungan antara sesama karyawan terjalin dengan baik	(37%)	(63%)
11	Hubungan karyawan dengan atasan terjalin dengan baik	(30%)	(70%)
12	Hubungan terjalin dengan baik antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaan	(40%)	(60%)

Sumber: hasil pra riset terhadap 30 responden, Tahun 2022

Tabel I.2 memperlihatkan hasil survei dapat disimpulkan bahwa jawaban kuesioner didominasi oleh jawaban tidak puas. Fenomena pada faktor fisik yang terjadi di PT Wahana Semesta Palembang yaitu kurangnya memperhatikan tata

letak barang diruang tempat bekerja sehingga ruangan terlihat tidak rapi, beberapa ruangan di perusahaan masih kurangnya penerangan sehingga membuat karyawan tidak puas dan tidak nyaman di perusahaan tersebut Selanjutnya prasarana yang mereka miliki tidak lengkap sehingga membuat para karyawan tidak puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

Faktor finansial permasalahan besarnya gaji karyawan seringkali tidak sebanding dengan yang di sepakati oleh perusahaan sehingga membuat kepuasan kerja pada karyawan rendah, permasalahan tunjangan yang diberikan tidak sesuai, dimana besarnya tunjangan yang didapatkan karyawan saat ini dari tahun ke tahun semakin menurun sehingga karyawan merasa kepuasan kerja yang rendah, permasalahan promosi PT Wahana semesta Palembang memiliki beberapa posisi dan jenjang karir karyawan dimana karyawan menyebutkan bahwa promosi jabatan di perusahaan lambat sehingga jenjang karir karyawan tersebut menjadi terhambat.

Faktor psikologi permasalahan yaitu jika terlalu baik maka akan dimanfaatkan orang lain sehingga harus bisa membedakan antara bersikap profesional dan bersikap baik hati, karyawan di PT Wahana semesta Palembang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan yang ia miliki sehingga karyawan tersebut sulit untuk menerapkan keterampilan yang ia miliki, hubungan dengan sesama karyawan tidak harmonis sering terjadi perbedaan pendapat antar sesama karyawan.

Faktor sosial yaitu permasalahan tentang hubungan yang tidak harmonis yang terjalin antar sesama karyawan, sering terjadi perbedaan pendapat antar

karyawan yang disebabkan karena persaingan dalam lingkungan kerja, hubungan yang tidak terjalin dengan baik antar karyawan dengan atasan seperti komunikasi yang kurang antar karyawan dengan atasan. Selanjutnya permasalahan hubungan antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaan, yaitu banyaknya karyawan yang kurang peduli terhadap rekan kerja yang berbeda jenis pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Wahana Semesta Palembang**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana Semesta Palembang ?
2. Adakah pengaruh faktor fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana Semesta Palembang ?
3. Adakah pengaruh faktor finansial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana semesta Palembang ?
4. Adakah pengaruh faktor psikologi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana Semesta Palembang ?
5. Adakah pengaruh faktor sosial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana Semesta Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana Semesta Palembang.
2. Untuk mengetahui faktor fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana Semesta Palembang.
3. Untuk mengetahui faktor finansial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana Semesta Palembang.
4. Untuk mengetahui faktor psikologi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana Semesta Palembang.
5. Untuk mengetahui faktor sosial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana Semesta Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran dari teori yang selama ini diperoleh selama masa perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia

2. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT Wahana Semesta Palembang (WSP) agar dapat membuat kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan semakin menambah ilmu bagi pembacanya, sehingga dapat dijadikan referensi atau acuan untuk diteliti kembali dan dikembangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asdar, M. (2019) pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT midi utama indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* 1-10 Vol 17 (2)
- Asiati, D. I., & Dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hapsari, R. (2014) Pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan studi kasus di bakso bakar pahlawan trip,malang.
- Hasan, M. I (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasron,dkk (2021). *Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Mazuvo Indo)*, (Saddarmayati (2021). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja CV. Mandar Maju Bandung). Diakses Pada 8 Desember 2022.from <https://www.neliti.com>
- Pebriana, W. (2021). Pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada koperasi serba usaha suksmaning idep drana ika (sidi). *Jurnal Agribisnis dan Agrowisata* 2685-3809 Vol 10 (1)
- Said, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT bank mandiri (persero) tbk, area manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat* Vol 5 (004)
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tali, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Motoagin di Kota Makassar. *Ekonomi Defosit Jurnal* 21-27 Vol 2 (2)
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.