

SKRPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
HUBUNGAN INTERPERSONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA PEMBANGUNAN
PALEMBANG JAYA**



**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**

Diajukan Oleh:

Muhammad Andre Vernando

NPM. 1901110502

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Andre Vernando
Nomor Pokok/NIRM : 1901110502
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya

Pembimbing Skripsi

Tanggal 06-04-2023 Pembimbing I : Amrillah Azrin, SE,MM
NIDN : 0203026201

Tanggal 06-04-2023 Pembimbing II : Nur Even, SE, M.M
NIDN : 0202076102

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Tanggal 06 April 2023



Dr. Msy Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 06 April 2023

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Andre Vernando
Nomor Pokok/NIRM : 1901110502
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya

Penguji Skripsi

Tanggal 06-04-2023 Ketua Penguji :


Amrillah Azrin, SE,MM

NIDN : 0203026201

Tanggal 06-04-2023 Penguji I :


Nur Even, SE., M.M

NIDN : 0202076102

Tanggal 6/4/23 Penguji II :


Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

NIDN : 0110117204

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal 06 - April - 2023


Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS

NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 06 - April - 2023


Mariyam Zanariah, SE., MM.

NIDN.0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Jangan pernah malu dengan apa yang kamu kerjakan walaupun gagal, cobalah belajar dari kegagalan dan mulai lagi”

Kupersembahkan kepada :

- *Orang tua tersayang*
- *Keluarga besarku*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Dosen pembimbingku*
- *Almamaterku*
- *Masa Depan*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Andre Vernando

Npm/Nomor Pokok : 1901110502

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, April 2023



Muhammad Andre Vernando

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul " Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya". skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti
3. Dr. M.Ima Andriyani,SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti
5. Bapak Amrillah Azrin, SE,MM selaku dosen pembimbing utama telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Ibu Nur Even,SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.

7. Seluruh staff dan karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aaminnn...

Palembang, Maret 2023

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.1 Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	12
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
2.1.2.2 Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2.1.2.3 Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	14
2.1.2.4 Dimensi Kepuasan Kerja.....	16

2.1.2.5 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja	17
2.1.3 Motivasi Kerja	19
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	19
2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja	20
2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	20
2.1.3.4 Dimensi Motivasi	21
2.1.3.5 Indikator Motivasi.....	22
2.1.4 Hubungan Interpersonal.....	23
2.1.4.1 Pengertian Hubungan Interpersonal.....	23
2.1.4.2 Faktor yang menumbuhkan Hubungan Interpersonal	24
2.1.4.3 Ciri-ciri Hubungan Interpersonal	25
2.1.4.4 Tahap-tahap Hubungan Interpersonal	26
2.1.4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Hubungan Interpersonal	27
2.1.4.6 Dimensi hubungan interpersonal	28
2.1.4.7 Indikator Hubungan Interpersonal	29
2.1.5 Produktivitas Kerja	30
2.1.5.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas.....	31
2.1.5.2 Dimensi Produktivitas Kerja.....	34
2.1.5.3 Indikator Produktivitas Kerja	35
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	36
2.3 Kerangka Berfikir	38
2.4 Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	40
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.2.1 Sumber Data	40
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	41
3.3 Populasi dan Sample dan Sampling	42
3.3.1 Populasi	42
3.3.2 Sample	42

3.4	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	43
3.4.1	Variabel Penelitian	43
3.4.2	Defenisi Operasional	44
3.5	Instrument Penelitian.....	45
3.5.1	Uji Validitas.....	46
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	47
3.6	Teknik Analisis Data.....	48
3.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda	48
3.6.2	Uji Normalitas Data.....	49
3.7	Uji Hipotesis Statistik	50
3.7.1	Uji Simultan (Uji F).....	50
3.7.2	Uji Secara Parsial, digunakan uji t.....	51
3.7.3	Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R ²).....	53
3.8	Sistematika Penulisan	56
BAB IV METODE PENELITIAN		
4.1	Sejarah Siagkat PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya.....	63
4.1.1	Visi Dan Misi	65
4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	65
4.1.3	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	66
4.2	Pembahasan dan interpretasi	68
4.2.1	Deskripsi Profil Responden.....	68
4.2.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	68
4.2.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
4.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian	69
4.3.1	Uji Validitas	69
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	72
4.3.3	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	74
4.3.3.1	Analisi Linier Berganda.....	77
4.3.4	Koefisien Korelasi.....	78
4.3.5	Koefisien Determinasi.....	79
4.4	Uji Hipotesis Penelitian	79

4.4.1 Uji Simultan (Uji F)	79
4.4.2 Uji Parsial (Uji t).....	80
4.5 Pembahasan.....	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	36
3.1 Kegiatan Penelitian	40
3.2 Definisi Operasional.....	44
3.3 Skala Likert	46
3.4 Interval koefisien.....	49
4.1 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	70
4.2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	71
4.3 Hasil Uji Validitas Hubungan Interpersonal	71
4.4 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y).....	72
4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	73
4.6 Hasil Uji Normalitas	75
4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	76
4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	77
4.9 Hasil Uji Koefisien Korelasi	78
4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	79
4.11 Hasil Uji F.....	80
4.12 Hasil Uji t.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	39
4.1 Struktur Organisasi	66
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	68
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76

ABSTRAK

Muhammad Andre Vernando, Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (Dibawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin, SE,MM dan Ibu Nur Even,SE.,M.M)

PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Pemkot Palembang yang didirikan berdasarkan Perda Kota Palembang No. 4 Tahun 2006 tentang Pendirian Perseroan Terbatas. Perusahaan yang beroperasi dibidang pengadaan barang/jasa proyek pembangkit listrik tenaga mesin gas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : dilihat dari persamaan regresi linier berganda $Y = 5.885 + 0,374 X_1 + 0,295 X_2 + 0,148 X_3$, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Hubungan Interpersonal dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Hubungan Interpersonal secara bersama-sama mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya. Hal ini menunjukkan dengan nilai sig F (0,000) < 0,05. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,000) < a (0,05), variabel Motivasi Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,004) < a (0,05). variabel Hubungan Interpersonal mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,004) < a (0,05).

PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya harus lebih memperhatikan Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Hubungan Interpersonal dan sebaiknya melakukan Produktivitas Kerja Karyawan secara rutin yaitu satu bulan sekali guna mengevaluasi dan menghindari adanya faktor – faktor yang dapat menghambat proses Produktivitas Kerja Karyawan.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Hubungan Interpersonal dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Muhammad Andre Vernando, Effect of Job Satisfaction, Work Motivation and Interpersonal Relationships on Employee Productivity at PT. Palembang Jaya Development Facility (Under the guidance of Mr. Amrillah Azrin, SE, MM and Mrs. Nur Even, SE., M.M)

PT. Palembang Jaya Development Facility is one of the Regional Owned Enterprises (BUMD) of the Palembang City Government which was established based on Palembang City Regional Regulation No. 4 of 2006 concerning the Establishment of a Limited Liability Company. Companies operating in the field of procurement of goods/services for gas engine power plant projects. This study aims to determine Job Satisfaction, Work Motivation and Interpersonal Relationships on Employee Work Productivity at PT. Palembang Jaya Development Facility.

The results of this study are as follows: seen from the multiple linear regression equation $Y = 5,885 + 0.374 X1 + 0.295 X2 + 0.148 X3$, this shows that job satisfaction, work motivation and interpersonal relations can increase employee productivity at PT. Palembang Jaya Development Facility.

The results of simultaneous hypothesis testing show that the variables Job Satisfaction, Work Motivation and Interpersonal Relations together affect Employee Productivity at PT. Palembang Jaya Development Facility. This shows the sig F value $(0.000) < 0.05$. The results of the partial test also show that the variable Job Satisfaction affects Employee Productivity indicated by the value of sig t $(0.000) < a (0.05)$, the variable of Work Motivation affecting Employee Productivity is indicated by the value of sig t $(0.004) < a (0.05)$. Interpersonal Relations variables affect Employee Work Productivity shown with a sig t value $(0.004) < a (0.05)$.

PT. Palembang Jaya Development Facility should pay more attention to Job Satisfaction, Work Motivation and Interpersonal Relations and should conduct Employee Productivity routinely, namely once a month to evaluate and avoid any factors that can hinder the Employee Work Productivity process.

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation and Interpersonal Relations and Work productivity

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Andre Vernando dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 14 Juli 1997, merupakan anak ke Tiga dari Empat bersaudara, dari pasangan bapak M. Ilyas AB dan ibu Endang Suryati. Sekolah dasar diselesaikan tahun 2009 di SD Negeri 01 Kelapa Nunggal Bogor, sekolah menengah pertama di selesaikan tahun 2012 di SMP negeri 55 palembang. Dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah kejuruan pada tahun 2015 di SMK negeri 4 palembang. Pada tahun 2019, ia memasuki fakultas ekonomi program studi manajemen universitas Tridinanti palembang.

Palembang, Maret 2023

Muhammad Andre Vernando

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor penting dalam sebuah organisasi. Peran sumber daya manusia menjadi kunci keberlangsungan berjalannya organisasi, sehingga diperlukan adanya kerjasama dan dorongan yang kuat guna membantu sumber daya manusia dalam organisasi agar dapat bekerja lebih baik lagi sehingga dapat mencapai suatu tujuan dalam organisasi tersebut. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil dan apabila rendah dari standar atau menurun, dikatakan kurang sukses (Wibowo, 2016:3).

Produktivitas kerja karyawan sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan bahwa kelak kemudian hari akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat didalam ruang lingkup usahanya. Suatu perusahaan yang memiliki tujuan yang luas, jumlah kerjanya pun akan menjadi lebih banyak dan beragam. Dalam keadaan yang demikian, suatu perusahaan dituntut mampu memiliki sejumlah karyawan sesuai dengan jenis dan beban kerja yang ada. Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari indikator kemampuan dalam bekerja, ketepatan dalam bekerja dan kecocokan dalam bekerja. Sehingga dapat

diasumsikan bahwa produktivitas kerja karyawan yang baik tentu harus ditunjang oleh *job description* yang baik sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan, *Job description* sangat diperlukan untuk memacu produktivitas kerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing (Recky,2018:4).

Menurut Sinungan (2015:16), Produktivitas adalah pendekatan intradisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya mutu yang tinggi”. Dimana produktivitas dapat dijadikan salah satu tolak ukur kemajuan suatu bisnis perusahaan disamping kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan.

Kepuasan kerja yaitu pertimbangan dari karyawan mengenai pekerjaannya dengan cara menyeluruh apakah memuaskan kebutuhannya atau tidak (Yoga, et al.2016:4), Mendefinisikan kepuasan kerja yakni sifat pribadi yang dipunyai setiap individu, sehingga mempunyai tingkat kepuasan yang berlainan serasi pada pertimbangan dari dirinya sendiri-sendiri (Nabawi, 2019:3). Jika bertambah banyak prospek pekerjaan yang sinkron padakeinginanindividu tersebut, maka bertambah naik pangkat kepuasan yang dinikmati begitupun kebalikannya.

Tiap personal yang bekerja menginginkan untuk mendapatkan kepuasan yang berasal dari tempat bekerjanya (Widiyati et al.2017:7). Kepuasan yang diinginkan oleh setiap individu berkaitan dengan pekerjaan mencakup kompensasi yang didapat, peluang untuk naik jabatan, ambisi, dan keahlian dimasa lampau yang bersatu sehingga membangun impian kerja (Hendri et al, 2016:5).

Motivasi kerja ialah salah satu peran penting yang dibutuhkan oleh setiap institusi. Karena motivasi akan menjadi pendorong bagi para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik serta dapat menimbulkan rasa semangat dan kepuasan dalam bekerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan,2018 :145)

Hubungan interpersonal sangat penting untuk perkembangan perasaan kenyamanan seseorang dalam berbagai lingkup sosial. Hubungan Interpersonal membantu dalam pertumbuhan dan perkembangan kognitif dan sosial, membangun identitas personal yang koheren dan positif, serta keyakinan akan hubungan interpersonal dengan realitas sosial yang tidak memiliki hubungan interpersonal yang baik akan mengalami hambatan dalam proses interaksi, cenderung merasa terasing atau terkucilkan dalam lingkungannya Wijayanti (2012:10). Sedangkan (Pearson dalam Wisnuwardhani et al,2012: 2) mengemukakan hubungan interpersonal adalah hubungan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling tergantung satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten. Hubungan Interpersonal akan memberikan pengaruh terhadap satu dengan yang lainnya atau dapat dikatakan juga sebagai hubungan yang bersifat timbal balik.

Menurut Robbins (2007 :102), Hubungan Interpersonal adalah: “Interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan

ekonomi, psikologis dan sosial”

PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Pemkot Palembang yang didirikan berdasarkan Perda Kota Palembang No. 4 Tahun 2006 tentang Pendirian Perseroan Terbatas. Perusahaan yang beroperasi dibidang pengadaan barang/jasa proyek pembangkit listrik tenaga mesin gas. dimana perusahaan ini telah mempunyai banyak sekali proyek yang telah di kerjakan. Namun dari tahun 2021 pengerjaan proyek ini sering mengalami keterlambatan dalam penyelesaian proyek. Hal tersebut dikarenakan produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan semakin menurun. Menurunnya produktivitas karyawan dapat disebabkan beberapa hal diantaranya adalah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya, penulis menemukan masalah yaitu kurangnya Kepuasan Kerja para karyawan masalahnya seperti seringnya keterlambatan pemberian gaji dan bonus kepada karyawan sehingga berdampak pada kepuasan kerja. Selain itu kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan perusahaan tergolong rendah yang terlihat dari banyaknya karyawan yang mengeluh akan kurangnya upah yang di beri oleh perusahaan kepada karyawan. Bukan hanya itu besarnya tekanan yang diberi oleh perusahaan menyebabkan karyawan menjadi stress dan menurunkan rasa kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Penyebab lainnya produktivitas karyawan yang menurun karena kurangnya hubungan interpersonal yang dimiliki oleh karyawan kepada pimpinan yang terlihat dari karyawan sering mengeluh bekerja secara *overtime* dan terkadang

lebih memilih untuk pulang. Karyawan juga sering menghentikan langsung pekerjaannya ketika sudah berakhirnya jam kerja dan tidak menyelesaikan pekerjaannya yang tertunda sehingga produktivitas karyawan yang ada menjadi menurun.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Febri, dkk (2015) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan hasil Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan Penelitian lain dilakukan Rosyid (2017) Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan hasil pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan .

Berdasarkan teori dan fenomena diatas peneliti ingin melihat lebih jauh bagaimana pengaruh kepuasa kerja, motivasi kerja dan hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang peneliti jabarkan diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan hubungan interpersonal secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya?

2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya?
4. Bagaimana pengaruh hubungan interpersonal secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka, penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa dan membuktikan :

1. Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan hubungan interpersonal secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya.
2. Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya.
3. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya.
4. Pengaruh hubungan interpersonal secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam menambah pemahaman dan informasi yang dapat dimanfaatkan sebagai data referensi

bagi Perusahaan untuk melihat pengaruh Produktivitas Karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan untuk menambah ilmu pengetahuan, pemahaman dan wawasan peneliti dengan berbagai faktor penting untuk mendapatkan kepuasan kerja agar mencapai target yang di harapkan Perusahaan.
2. Bagi Perusahaan, Penelitian ini diharapkan dapat membantu Perusahaan dalam melihat bagaimana kepuasan kerja, Motivasi Kerja serta Hubungan Interpersonal dalam mempengaruhi Produktivitas dalam mewujudkan tujuan suatu Perusahaan.
3. Bagi Akademik, penelitian ini dapat diandalkan dalam menggali informasi dalam bidang manajemen terhadap hal hal yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- As'ad, Moh, 2004. *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta..
- Danang Sunyoto. 2015. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS)
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). *Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus*. *Prosiding Seminar Nasional*, 1(1), 289–295
- Dewi, P. P. (2015). *Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(2).
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahrul Rosyid (2017) / *Pengaruh Pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan meubel UD. M&M Furniture Jepara*
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Ponorogo Press
- Febri Triningsi, Susi Hendriani, dan Arwinence Pramadewi (2014) *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan*
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta

- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- L.Tubbs, Stewart & Moss, Sylvia. 2008. *Human Communication : Prinsip-prinsip Dasar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nabawi, Rizal. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1 Nomor 2.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir (edisi kedua cetakan pertama). 2021. Palembang
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta..
- Robbins Stephen P, 2007, *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2*, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rakhmat, Jalaluddin.2011.*Psikologi Komunikasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.No.40.Hlm.224.
- Recky. (2018). *Pengaruh Description Terhadap Produktivitas kerja pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok*. Bappeda, 4(3), 136–141.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sinungan, Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suranto AW, (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta : Graha Ilmu. hlm. 28
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

- Tuti Novi Handayani, 2018 *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Pada Deputi Meteorologi BMKG Pusat Jakarta).
- Yoga putrana, Aziz fathoni, Moh mukeri warso. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Oragnizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang.*
- Waluyo, Winto. 2009. *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widayati, Catur et al. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. 22(3). ISSN 0854-9843
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wisnuwardhani, Dian dan Sri Fatmawati Mashoedi. 2012. *Hubungan Interpersonal*. Jakarta: Salemba Humanika