

## Pengaruh Employee Engagement, Masa Kerja, Lingkungan, Dan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening

Lasmi Frina Suparingga, Mareta Kemalasari, Syailendra Eka Syaputra  
Pendidikan Ekonomi, Universitas PGRI Sumatera Barat

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received: 2025,03-12

Revised: 2025, 04-20

Accepted: 2025,05-01

#### Keywords:

Employee engagement, tenure, work environment, employee well-being, job satisfaction, productivity.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze: (1) the effect of employee engagement on job satisfaction; (2) the effect of tenure on job satisfaction; (3) the effect of work environment on job satisfaction; (4) the effect of welfare programs on job satisfaction; (5) the effect of employee engagement on work productivity with job satisfaction as an intervening variable; (6) the effect of tenure on work productivity through job satisfaction; (7) the effect of work environment on work productivity through job satisfaction; (8) the effect of welfare programs on work productivity through job satisfaction; and (9) the effect of job satisfaction on work productivity. This quantitative study involved 77 employees of the West Sumatra BKKBN Office in 2023/2024 using a total sampling technique. The results showed that all independent variables positively and significantly affect job satisfaction and work productivity. Job satisfaction also significantly affects work productivity as a mediating variable. All t-count values exceed the t-table value (1.667) with significance levels below 0.05, indicating that the hypotheses are accepted. However, the welfare program's effect on job satisfaction is not significant. Thus, employee engagement, tenure, work environment, and welfare programs contribute to increasing job satisfaction and productivity.*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja; (2) pengaruh masa kerja terhadap kepuasan kerja; (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja; (4) pengaruh program kesejahteraan terhadap kepuasan kerja; (5) pengaruh employee engagement terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening; (6) pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja; (7) pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja; (8) pengaruh program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja; dan (9) pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian kuantitatif ini melibatkan 77 pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Barat tahun 2023/2024 dengan teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sebagai variabel mediasi. Seluruh nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,667) dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Namun, pengaruh program kesejahteraan terhadap kepuasan kerja tidak signifikan. Dengan demikian, employee engagement, masa kerja, lingkungan kerja, dan program kesejahteraan berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja.

*This is an open access article under the CC BY-SA license*



#### Corresponding Author:

Lasmi Frina Suparingga,

Pendidikan Ekonomi, Universitas PGRI Sumatera Barat

Padang, Sumatera Barat

[LasmiFrina0822@gmail.com](mailto:LasmiFrina0822@gmail.com)

## Pendahuluan

Perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan kegiatannya selalu melakukan interaksi dengan publiknya dan berusaha menjalin hubungan yang baik dengan publiknya. Publik yang dimaksud adalah public internal maupun eksternal. Hubungan yang dijalin ini untuk membentuk *goodwill*,

mencapai pengertian yang baik dan mempertahankan eksistensinya dalam masyarakat. Perusahaan juga membutuhkan suatu fungsi atau badan yang dapat menjalankan komunikasi yang efektif untuk menjalin hubungan yang baik dengan publiknya. Fungsi yang memenuhi tinjauan diatas adalah *public relations* yang berfungsi untuk menciptakan, memelihara dan meningkatkan hubungan baik antara komponen dalam suatu lembaga untuk memberikan pengertian, menumbuhkan motivasi dari opini public yang menuntut dalam mencapai kerjasama yang baik. Untuk mewujudkan hal tersebut praktisi *public relations* harus mampu membangun komunikasi yang baik, antara pimpinan karyawan / antar karyawan perusahaan disebut dengan kegiatan *employee relations*.

Melalui kegiatan *employee relations* yang merupakan kekuatan mengelola sumber daya manusia yang baik dan handal, akan sangat berpengaruh terhadap program-program yang dijalankan dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan atau organisasi. Kegiatan *employee relations* dalam sebuah perusahaan atau organisasi diharapkan dapat menimbulkan hasil yang positif, yaitu karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan oleh pihak pimpinan perusahaan atau organisasi sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Menurut Sulaeman dalam Aprilyanti (2017) produktivitas merupakan rasio output terhadap input sumber daya yang digunakan juga dapat diartikan sebagai rasio antara output terhadap input sumber daya yang dipakai. Produktivitas dalam penggunaan sumber daya (*input*) dapat meningkatkan hasil (*output*) barang dan jasa secara efektif dan efisien. Dalam upaya untuk tingkatan produktivitas maka perusahaan harus memperhatikan karyawan untuk memperhatikan *input* atau *output*, untuk memperhitungkan segala sesuatu dalam menghasilkan suatu produk yang dihasilkan oleh perusahaan.

Produktivitas kerja menurut Irawati(2018) adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan.

Salah satu indikator produktifitas kerja (*work productivity*) adalah jumlah karyawan menurut (Naranjo 2016) jumlah tenaga kerja yang digunakan oleh setiap perusahaan dalam produksi. Jumlah produksi yang diperoleh tenaga kerja untuk menunjukkan produktifitas tenaga kerja..

Pembahasan tentang produktifitas kerja karyawan merupakan pembahasan yang sudah banyak di masa sebelumnya. Akan tetapi, peneliti masih akan tetap meneliti dengan studi kasus dan tempat penelitian yang berbeda dari sebelumnya. Tempat penelitian yang dimaksud ialah salah satu instansi pemerintahan yang berada di Kota Padang yaitu Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Barat. Dalam upaya merealisasikan tugas pokoknya sebagai pelaksana tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana, BKKBN mengemban visi, yaitu: “Mewujudkan keluarga berkualitas dan pertumbuhan penduduk yang seimbang guna mendukung tercapainya indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian dan berlandaskan gotong royong”.Visi ini dapat dicapai bila Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat bekerjasama untuk mencapai hasil yang baik, efisien, dan transparan dengan adanya hubungan kerja yang saling menunjang antara satu dengan lainnya, seperti atasan dengan bawahan, antara sesama bawahan, maupun antara sesama atasan. Untuk mencapai visi yang sudah disusun, maka misi BKKBN, yaitu : “Mengendalikan pertumbuhan penduduk, menyelenggarakan keluarga berencana, menyelenggarakan pembangunan yang holistik integrative sesuai siklus hidup, membangun kemitraan dan jenjang karir, membangun kelembagaan dan meningkatkan kapasitas dan kesejahteraan SDM aparatur”. Dalam pelaksanaan misinya, BKKBN Provinsi Sumatera Barat disusun kedalam bentuk struktur organisasi mulai dari kepala badan, sekretariat dan bidang. Untuk lebih jelasnya komponen dalam organisasi BKKBN Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat Menurut Jabatan Tahun 2023-2024

| No | Karyawan Tetap (ASN) |                | Karyawan Kontrak (Non ASN ) |                |
|----|----------------------|----------------|-----------------------------|----------------|
|    | Posisi               | Jumlah / Orang | Posisi                      | Jumlah / Orang |

|    |                                                         |    |                  |    |
|----|---------------------------------------------------------|----|------------------|----|
| 1  | Kepala Perwakilan BKKBN                                 | 1  | Pramubhakti      | 4  |
| 2  | Sekretaris                                              | 1  | Security         | 7  |
| 3  | Analisis SDM Aparatur Ahli                              | 1  | Driver           | 6  |
| 4  | Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Pertama         | 1  | Cleaning Service | 5  |
| 5  | Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Muda            | 2  |                  |    |
| 6  | Operator layanan operasional                            | 1  |                  |    |
| 7  | Arsiparis Terampil                                      | 1  |                  |    |
| 8  | Pranata Humas Ahli Muda                                 | 1  |                  |    |
| 9  | Pengadministrasi Perkantoran                            | 2  |                  |    |
| 10 | Pranata Komputer Ahli Pertama                           | 2  |                  |    |
| 11 | Arsiparis Ahli Muda                                     | 1  |                  |    |
| 12 | Widyaiswara Ahli Muda                                   | 1  |                  |    |
| 13 | Widyaiswara Ahli Pertama                                | 1  |                  |    |
| 14 | Pengadministrasi Tata Operasional                       | 1  |                  |    |
| 15 | Pengadministrasi Keuangan dan Barang Milik Negara       | 1  |                  |    |
| 16 | Penelaah Teknis Kebijakan                               | 20 |                  |    |
| 17 | Penata Layanan Operasional                              | 4  |                  |    |
| 18 | Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana Ahli Madya   | 4  |                  |    |
| 19 | Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana Ahli Muda    | 6  |                  |    |
| 20 | Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana Ahli Pertama | 3  |                  |    |
|    | Jumlah                                                  | 55 |                  | 22 |
|    | Jumlah Karyawan                                         | 77 |                  |    |

Sumber :Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan pada tabel 1 dapat di lihat bahwa jumlah karyawan pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2023 – 2024 lebih banyak karyawan tetap (ASN) dari pada karyawan kontrak (Non ASN ). Karyawan tetap (ASN) berjumlah 55 orang sedangkan karyawan kontrak (Non ASN) berjumlah 22 orang. Dengan data jumlah karyawan di atas ini menunjukkan bahwa karyawan tetap akan lebih maksimal kerjanya dibandingkan karyawan kontrak. Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat selalu berusaha menghasilkan karyawan yang handal dan kompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk itu, Kantor BKKBN melakukan berbagai observasi terhadap karyawan agar membuat seorang karyawan lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk mendapatkan kerja yang maksimal maka keterlibatan karyawan sangat dibutuhkan.

Faktor yang mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan yang pertama adalah Employee Engagement. Menurut Audy Dayyan dan Linsawati (2019:3) *Employee Engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi dan dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah discretionary effort dalam pekerjaannya.

Indikator *employee engagement* Menurut Trinovela Simanjuntak (2021) ada tiga yaitu partisipasi kerja, keikutsertaan dan kerja sama. Sesuai dengan indikator yang ada dibawah ini yang terkait dalam keikutsertaan karyawan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tempat penelitian employee engagement pada Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Jadi employee engagement pada karyawan belum mencapai tujuan dalam organisasi tersebut. Seperti banyak yang lalai dalam melakukan pekerjaan dan tidak sesuai dengan target kerja dari atasan. Seharusnya employee engagement sudah

mencapai tujuan individu dan tujuan kantor agar berkembang pesat. Kelalaian karyawan seperti tidak mendengarkan perintah dari atasan. Bermain gadget, terlambat dalam bekerja, keseriusan dalam bekerja dan akibat dari kelalaian dalam bekerja tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. dapat dijelaskan dalam tabel dibawah ini:

*Tabel 2. Data Jumlah Karyawan Lalai Dan Tidak Bekerja Dan Karyawan Yang Tidak Lalai Dan Mengikuti*

*Aturan Bekerja Pada Kantor BKKBN Perwakilan Sumatera Barat Tahun 2023-2024*

| No | Kategori                                                     | Karyawan Tetap (Orang) | Persentase | Karyawan Kontrak (orang) | Persentase |
|----|--------------------------------------------------------------|------------------------|------------|--------------------------|------------|
| 1  | Karyawan lalai dalam bekerja                                 | 7                      | 12,72      | 5                        | 22,72      |
| 2  | Karyawan tidak bekerja sesuai dengan aturan                  | 14                     | 25,45      | 5                        | 22,72      |
| 3  | Karyawan yang tidak lalai dan mengikuti aturan dalam bekerja | 34                     | 61,81      | 12                       | 54,54      |
|    | Jumlah                                                       | 55                     | 100        | 22                       | 100        |

*Sumber : Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Barat*

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa karyawan yang lalai dan tidak bekerja sesuai dengan aturan kurang dari 50% atau 31 orang karyawan, jadi *employee engagement* pencapaian organisasi dalam perusahaan sudah sesuai dengan target yang diinginkan oleh pihak kantor BKKBN.

Faktor yang mempengaruhi produktifitas kinerja karyawan yang kedua adalah masa kerja menurut Siagian (dalam Nonik and Dewi 2021) menyatakan bahwa masa kerja menunjukkan beberapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepenggalan waktu yang lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat tempat usaha sampai batas tertentu.

Salah satu indikator masa kerja ialah lamanya bekerja yang meliputi lamanya waktu bekerja diperusahaan dan lamanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan sekarang, berikut ini gambaran mengenai masa kerja karyawan yang bekerja di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat.

*Tabel 3. Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja Pada Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023-2024*

| No | Masa Kerja  | Jumlah/Orang | Persentase (%) |
|----|-------------|--------------|----------------|
| 1  | 1- 5 tahun  | 24           | 31,16          |
| 2  | 5-10 tahun  | 18           | 23,37          |
| 3  | 10-15 tahun | 18           | 23,37          |
| 4  | 15-20 tahun | 3            | 3,8            |
| 5  | 20-25 tahun | 0            | 0              |
| 6  | 25-30 tahun | 1            | 1,2            |
| 6  | ➤ 30 tahun  | 13           | 16,88          |
|    | Jumlah      | 77           | 100            |

*Sumber :Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Barat*

Berdasarkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa karyawan pada kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat memiliki masa kerja paling rendah yaitu 25-30 tahun 5 tahun sebanyak 1 orang atau 1,2%, sedangkan masa kerja yang paling yaitu tertinggi yaitu pada 1-5 tahun sebanyak 24 orang. Dikarenakan masa kerja yang lama akan menentukan tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan sehingga hal secara tidak langsung dapat memacu produktivitas kerja pegawai kepada perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi produktifitas kinerja karyawan yang ketiga adalah lingkungan kerja menurut Sutrisno (dalam Herwin Trimunardi, Tjipto, Nur Sodik 2021). Istilah lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.

Salah satu indikator Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (dalam Herwin Trimunardi, Tjipto, Nur Sodik 2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa ada beberapa indikator yang terdapat dalam lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut berikut rincian fasilitas lingkungan kerja fisik berdasarkan sarana dan prasarana yang digunakan pada kantor perwakilan BKKBN provinsi Sumatera Barat.

*Tabel 4 :Data Lingkungan Kerja Berdasarkan Kondisi Beserta Sarana dan Prasarana Yang Tersedia Pada Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023-2024*

| No | Sarana dan prasarana yang digunakan | Jumlah | Kondisi |        |           | Keterangan          |
|----|-------------------------------------|--------|---------|--------|-----------|---------------------|
|    |                                     |        | Lengkap | Kurang | Mencukupi |                     |
| 1  | Komputer                            | 73     |         | ✓      |           | 5 unit rusak        |
| 2  | Kendaraan operasional roda 4        | 5      | ✓       |        |           | baik                |
| 3  | Kendaraan operasional roda 2        | 16     | ✓       |        |           | baik                |
| 4  | AC                                  | 12     |         | ✓      |           | 3 AC rusak          |
| 5  | Almari                              | 9      |         | ✓      |           | 1 almari rusak      |
| 6  | Meja ( kantor, rapat)               | 85     | ✓       |        |           | baik                |
| 7  | Printer                             | 18     |         | ✓      |           | 3 printer rusak     |
| 8  | Kamar mandi                         | 4      |         |        | ✓         | baik                |
| 9  | Kursi                               | 300    | ✓       |        |           | baik                |
| 10 | Kipas Angin                         | 7      |         | ✓      |           | 2 kipas angin rusak |
| 11 | CCTV                                | 13     |         | ✓      |           | 2 CCTV rusak        |
| 12 | Ruang Pelayanan                     | 3      | ✓       |        |           | baik                |

*Sumber :Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Barat*

Berdasarkan dari gambaran tabel 4 dapat kita lihat bahwa fasilitas lingkungan kerja fisik yang paling banyak rusak yaitu komputer dengan 5 unit komputer dan ada beberapa 11 fasilitas lagi yang rusak seperti AC, printer, CCTV, kipas angin dan lemari sedangkan beberapa fasilitas lainnya berfungsi dengan baik.

Faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan yang keempat adalah program kesejahteraan karyawan. Menurut Arman dan Nilam Anggar Sari (2021) program kesejahteraan karyawan merupakan biaya sampingan pemberian pelayanan kesehatan kepada para karyawan berupa asuransi bersama, asuransi kesehatan, asuransi gigi, asuransi kematian dan asuransi kecelakaan.

Indikator program kesejahteraan karyawan menurut Arman dan Nilam Anggar Sari (2021) salah satunya adalah program kesejahteraan fasilitas. Jika fasilitas karyawan dilengkapi maka akan mempengaruhi produktifitas kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Yang kedua adalah Ekonomis diantaranya yaitu: uang pensiun, bonus, tunjangan hari raya, pakaian dinas, dan uang duka kematian. Program pelayanan karyawan juga berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan. Kecenderungan perusahaan memberikan pelayanan kepada karyawan berupa program-program tunjangan kafeteria, penyuluhan karier, uang sekolah, bantuan perumahan, pelayanan kesehatan, pelayanan hukum yang

dibayar oleh perusahaan, pusat titipan anak sepanjang hari, dan penggunaan kendaraan milik perusahaan.

**Tabel 5 : Program Kesejahteraan Karyawan Pada Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023-2024**

| No | Kesejahteraan Fasilitas |
|----|-------------------------|
| 1  | Unit Kesehatan          |
| 2  | PPKS                    |
| 3  | PJOK ASI                |
| 4  | Smoking Area            |
| 5  | Gaji                    |
| 6  | BPJS                    |
| 7  | Peningkatan Kompetensi  |
| 8  | Parkiran                |
| 10 | Ruangan nonton TV       |
| 11 | Minimarket              |
| 12 | Mushola                 |

*Sumber: Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Barat*

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa fasilitas yang diberikan oleh kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat sudah cukup memadai dengan perbandingan pengunjung yang banyak, dan dengan fasilitas yang seimbang membuat karyawan lebih semangat dan lebih lama dan betah bekerja diperusahaan tersebut.

Faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan yang kelima adalah kepuasan kerja. Menurut Muayyad and Gawi (2017) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Indikator kepuasan kerja menurut Ekaviana and Kaluge (2019) dan Sari (2018) mengemukakan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut: 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, 2) Kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan, 3) Kepuasan terhadap supervisor, 4) Prestasi Pekerjaan itu sendiri, 5) Pertumbuhan, 6) Kemajuan. Berikut ini kita dapat melihat tabel kepuasan kerja pada karyawan kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat.

**Tabel 6. Tabel Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023-2024**

| No | Tingkat Kepuasan   | Karyawan pria | Karyawan Wanita | Rata-rata (%) |
|----|--------------------|---------------|-----------------|---------------|
| 1  | Secara Umum        | 25,97         | 50,64           | 76,61         |
| 2  | Jenjang Karier     | 19,48         | 38,96           | 58,44         |
| 3  | Work –life Balance | 23,37         | 28,57           | 51,94         |
| 4  | Gaji dan Tunjangan | 19,48         | 53,24           | 72,72         |

*Sumber: Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Barat*

Berdasarkan data pada tabel 6 dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan karyawan pada Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat memiliki nilai rata-rata tertinggi pada tingkat kepuasan karyawan secara umum yaitu 76,61% sedangkan tingkat kepuasan yang memiliki rata-rata rendah pada work –life balance yaitu 51,94% . Keadaan Seperti ini menyebabkan pelaksanaan pekerjaan kebanyakan dilakukan oleh tertentu saja yaitu karyawan yang berhadapan langsung dengan bidang tugas dan wewenangnya. permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai peningkatan produktifitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh pemberian upah dan intensif kepada karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

## Kajian Teori

Produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas secara umum di artikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Produktivitas kerja menurut Sujadi (2021) adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan. Menurut (Irawati 2018) pengertian produktivitas adalah rasio antara output dan input, atau rasio antar hasil produk dengan total sumber daya yang digunakan. Menurut Rangkuti (2018) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya mungkin oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dan tenaga kerja. Produktivitas kerja menurut Cascio dalam Irawati (2018) adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan.

Indikator Produktivitas Kerja Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan, untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut menurut (Sujadi 2021) : Kemampuan , Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, Efisiensi, Jumlah Karyawan, Jumlah hasil produksi yang dicapai dan Jumlah jam kerja per tenaga kerja

*Employee Engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi dan dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya. Hubungan yang baik dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, organisasi tempat dimana dia bekerja, manajer yang menjadui atasannya yang memberikan dukungan dan nasehat, atau rekan kerja yang saling mendukung membuat individu dapat memberikan upaya terbaik yang melebihi persyaratan dari suatu pekerjaan.

Menurut Isnawati (2019) menjelaskan bahwa *employee engagement* memiliki dua manfaat yaitu : pertama meningkatkan kemungkinan dihasilkan keputusan yang baik, rencana yang baik dan perbaikan lebih efektif. Yang kedua, *employee engagement* juga memiliki rasa tanggung jawab atas keputusan dan melibatkan orang-orang yang harus melaksanakannya. Menurut Yuna Muliana dan Makmur (2012) menyatakan keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri.

Menurut Badia Perizade dan Afriyadi Cahyadi (2017) *employee engagement* adalah tanggung jawab seluruh tenaga kerja. Faktor-faktor yang membuat karyawan merasa *engagement* adalah sebagai berikut ( individual : ownership, clarity, dan action ), (managers : coaching, relationship, dan dialogue), (executive: trust, communication dan culture). Menurut Trinovela Simanjuntak dan Vera Sylvia Saragi (2021) mengungkapkan ada beberapa indikator *employee engagement* sebagai berikut: Partisipasi Kerja, Keikutsertaan dan Kerja Sama

Menurut Siagian (dalam Nonik and Dewi 2021) senioritas atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja dapat diartikan sebagai jumlah waktu seorang pegawai untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi. Masa kerja merupakan jangka waktu seorang pekerja saat pertama ia masuk sampai bekerja pada suatu tempat dan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan

bahwa Masa kerja merupakan suatu pengalaman yang didapatkan dari peristiwa yang dilalui seseorang dalam hidupnya dan Masa kerja adalah lamanya kerja seseorang pada perusahaan atau organisasi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Lingkungan secara harfiah berarti mengelilingi dan semua hal yang berdampak pada manusia selama hidup secara kolektif dikenal sebagai lingkungan. Menurut Khairunisa (2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan dari alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Khairunisa (2020). Menurut Sutrisno (dalam Herwin Tri Munardi 2021) Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana atau kondisi pada sekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga labour turnover relative rendah. Arman dan Nilam Anggar Sari (2021) yakni kesejahteraan merupakan tunjangan dan proteksi sumber daya manusia yang berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja.

Menurut Siagian (2012), kesejahteraan karyawan merupakan biaya tambahan berupa pemberian pelayanan kesehatan kepada para karyawan, seperti asuransi kesehatan. Sulaiman (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional para tenaga kerja terhadap nilai balas jasa sebagai bentuk penghargaan perusahaan yang sesuai dengan harapan dan keinginan mereka. Karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak dapat mengembangkan potensi diri secara otomatis tidak akan mampu berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja perlu diperhatikan untuk mendorong kemajuan perusahaan. Hartatik dalam Sulaiman (2014) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang muncul sebagai respons terhadap balas jasa dan kondisi kerja. Hasibuan dalam Febriana (2012) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci dalam mendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Sementara itu, Martoyo dalam Febriana (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan yang muncul ketika terdapat (atau tidak terdapat) kesesuaian antara balas jasa dari perusahaan dengan yang diharapkan oleh karyawan. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan terhadap seberapa baik pekerjaan mereka memenuhi hal-hal yang dianggap penting, yang mencerminkan perbedaan antara harapan dan realitas di lingkungan kerja, serta berperan penting dalam menilai kinerja dan kepuasan umum terhadap pekerjaan.

Menurut Loeke dalam Fortuna (2016) kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh. Sedangkan menurut Heidjarachman dalam Fortuna (2016) mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 60 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (*sensus*), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya yang relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui

penyebaran kuesioner tertutup yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial, seperti uji regresi linear berganda (jika variabel lebih dari dua) atau uji regresi linear sederhana (jika hanya dua variabel). Alat bantu yang digunakan dalam menganalisis data adalah aplikasi SPSS versi 25.0 untuk memperoleh hasil perhitungan yang akurat dan sistematis.

## Hasil dan Pembahasan

### a) Pengaruh *Employee Engagement* (X<sub>1</sub>) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat

Tabel 7. Hasil Analisis Uji T

| No | Variabel          | Koefesien | T <sub>tabel</sub> | t <sub>hitung</sub> | Sig   | Ket |
|----|-------------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|-----|
| 1  | X <sub>1</sub> →Z | -0,199    | 1,667              | -4,524              | 0,000 | Sig |
| 2  | X <sub>2</sub> →Z | 0,440     | 1,667              | 8,653               | 0,000 | Sig |
| 3  | X <sub>3</sub> →Z | 0,790     | 1,667              | 15,683              | 0,000 | Sig |
| 4  | X <sub>4</sub> →Z | -0,210    | 1,667              | -3,667              | 0,000 | Sig |
| 5  | X <sub>1</sub> →Y | 0,043     | 1,667              | 2,421               | 0,018 | Sig |
| 6  | X <sub>2</sub> →Y | 0,075     | 1,667              | 3,634               | 0,001 | Sig |
| 7  | X <sub>3</sub> →Y | 0,392     | 1,667              | 18,680              | 0,000 | Sig |
| 8  | X <sub>4</sub> →Y | 0,171     | 1,667              | 7,369               | 0,000 | Sig |
| 9  | Z→Y               | 0,702     | 1,667              | 38,769              | 0,000 | Sig |

Sumber:Olahan Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui secara parsial atau individu bahwa *employee engagement* (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa nilai koefisien sebesar 0,199 dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (-4,254) > dan  $t_{tabel}$ (1667) dan Sig (0.000) > Alpha (0,05), artinya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya semakin tinggi keterlibatan karyawan maka kepuasan kerja karyawan Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat semakin baik. Dengan kata lain *employee engagement* terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil angket penelitian diketahui bahwa hasil uji hipotesis ini juga didukung oleh hasil analisa TCR untuk variabel *employee engagement* dimana dari jawaban angket diperoleh skor rata-rata 4,11 dengan tingkat capaian responden sebesar 82,22% dan termasuk kategori baik. Hal ini dapat terlihat dari ketika karyawan *engaged*, mererka akan memiliki suatu kesadaran perannya sehingga dapat memberi seluruh kemampuan terbaiknya. Sehingga *employee engagement* karyawan kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat sudah berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan oleh pihak kantor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan jurnal yang dilakukan oleh Noufal (2021) yang berjudul "*Pengaruh Keterlibatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening*". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa *employee engagement* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena keterlibatan karyawan dalam setiap pekerjaan yang ada di kantor tentu akan meningkatkan kepuasan kerja yang baik pula. Temuan ini sesuai dengan pendapat Macey & Schneider (2008) dengan adanya *employee engagement* yang merupakan suatu proses suatu perasaan *engaged* yaitu suatu keterhubungan, keterlibatan, komitmen, kesetiaan, rasa memiliki terhadap perusahaan atau Kantor BKKBN juga memberikan apresiasi atau berupa penghargaan terhadap karyawan yang memberikan partisipasi dalam pekerjaannya. Karena berpartisipasi dalam pekerjaan tentunya akan mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Dan *employee engagement* merupakan bentuk kontribusi langsung karyawan terhadap pekerjaan yang dapat dilihat melalui semangat, dedikasi dan penghayatan. Temuan ini sesuai dengan pendapat Nimon (2015). Dengan indikator partisipasi kerja, keikutsertaan dan kerja sama yang baik tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **b) Pengaruh Masa Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan ( $Z$ ) Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui secara parsial atau individu bahwa masa kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Z$ ) Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa nilai koefisien sebesar 0,440 dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,653 > \text{dan } t_{tabel}(1667)$ ) dan  $\text{Sig}(0.000) > \text{Alpha}(0,05)$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya semakin kepuasan maka kepuasan kerja karyawan Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat semakin baik. Dengan kata lain masa kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil angket penelitian diketahui bahwa hasil uji hipotesis ini juga didukung oleh hasil analisa TCR untuk variabel masa kerja dimana dari jawaban angket diperoleh skor rata-rata 4,11 dengan tingkat capaian responden sebesar 88,05% dan termasuk kategori baik. Hal ini dapat terlihat bahwa masa kerja adalah sebagai faktor dominan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan sudah selayaknya mendapat perhatian khusus, agar karyawan kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat terus dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Edi Winata, Kartika sari Lubis, Juli Meliza (2022) dengan judul “pengaruh masa kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sumatera barat”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa masa kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja disuatu tempat. Temuan ini sesuai dengan pendapat Andini (2015) dengan adanya masa kerja yang cukup lama akan ada kecenderungan untuk bertahan lebih lama dalam perusahaan atau kantor yang sama apabila ia merasa puas dalam bekerja, dan masa kerja timbul dengan adanya hubungan kerja, oleh karenanya, perhitungan masa kerja dihitung sejak terjadinya hubungan kerja antar karyawan maupun terhadap pimpinan perusahaan atau kantor dimana dia bekerja. Semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja maka keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan semakin meningkat, karena masa kerja adalah tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek- aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Dengan indikator pengalaman kerja, lama waktu/ usia kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

### **c) Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kepuasan Kerja ( $Z$ ) Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui secara parsial atau individu bahwa lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa nilai koefisien sebesar 0,790 dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $15,683 > \text{dan } t_{tabel}(1667)$ ) dan  $\text{Sig}(0.000) > \text{Alpha}(0,05)$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka kepuasan kerja Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat semakin baik. Dengan kata lain lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil angket penelitian diketahui bahwa hasil uji hipotesis ini juga didukung oleh hasil analisa TCR untuk variabel lingkungan kerja dimana dari jawaban angket diperoleh skor rata-rata 4,61 dengan tingkat capaian responden sebesar 92,27% dan termasuk kategori sangat baik. Hal ini dapat terlihat dari pimpinan selalu melengkapi fasilitas saran dan prasarana yang dibutuhkan oleh karyawan kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kenyamanan seorang karyawan dan berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan oleh pihak kantor.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Edi Winata (2022) dengan judul “pengaruh lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kenudayaan diprovinsi sumatera utara”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja

yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan. Temuan ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2016) dengan adanya lingkungan kerja yang merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan yang cukup, jauh dari kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja dan Kantor BKKBN juga menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja maupun terhadap pimpinannya sehingga hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. rendah. Temuan ini sesuai dengan pendapat Afandi (2016). Dengan indikator, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan pimpinan berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan oleh pihak kantor BKKBN.

#### **d) Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan (X<sub>2</sub>) Terhadap Kepuasan (Z) Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, diketahui bahwa Program Kesejahteraan Karyawan (X<sub>2</sub>) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) karyawan Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar -0,210 dan nilai thitung sebesar -3,667, yang lebih kecil dari -ttabel (-1,667), serta nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari Alpha (0,05). Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang berarti terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara program kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi program kesejahteraan karyawan, justru kepuasan kerja karyawan cenderung menurun.

Berdasarkan hasil angket penelitian diketahui bahwa hasil uji hipotesis ini juga didukung oleh hasil analisa TCR untuk program kesejahteraan karyawan dimana dari jawaban angket diperoleh skor rata-rata 4,60 dengan tingkat capaian responden sebesar 91.95% dan termasuk kategori sangat baik. Hal ini dapat terlihat bahwa program kesejahteraan karyawan adalah sebagai faktor dominan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena program kesejahteraan merupakan sebuah kebijakan yang ditetapkan dan diberlakukan oleh organisasi untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Cindy Claurisa Triany dan Sutrisno (2023) dengan judul “pengaruh kualitas SDM dan program kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa program kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa program kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar kepuasan kerjanya meningkat. Dan kesejahteraan merupakan bentuk penghargaan (rewards) yang diberikan oleh perusahaan untuk pegawainya sebagai balas jasa atas kinerja dan tanggung jawab yang sudah dilakukan. Temuan ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2021) dengan adanya program kesejahteraan di kantor BKKBN ini maka akan membuat tingkat kepuasan seorang karyawan menjadi semakin baik karena program kesejahteraan yang diberikan oleh pihak kantor merupakan balas jasa yang secara tidak langsung baik yang dapat dinilai dengan uang maupun tidak dapat dinilai dengan uang. Program kesejahteraan tidak berhubungan langsung terhadap prestasi kerja, melainkan bisa diselenggarakan dalam rangka menciptakan kondisi lingkungan yang nyaman dan tersedianya kesejahteraan yang bersifat ekonomis, pelayanan dan fasilitas yang memadai.

#### **e) Pengaruh Employee Engagement (X<sub>1</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui secara parsial atau individu bahwa employee engagement (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}(2,385) > t_{tabel}(1,993)$  dan  $Sig(0.020) > Alpha(0,05)$ , artinya H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak artinya semakin tinggi keterlibatan karyawan maka produktivitas kerja karyawan Kantor BKKBN

Provinsi Sumatera Barat semakin baik. Dengan kata lain *employee engagement* terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil angket penelitian diketahui bahwa jika *employee engagement* meningkat sebesar satu-satuan maka nilai koefisien regresi terhadap produktifitas kerja karyawan Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat akan meningkat sebesar 0.029 satuan. Hasil Uji Hipotesis ini juga didukung oleh hasil analisa TCR untuk variabel *employee engagement* dimana dari jawaban angket diperoleh skor rata-rata 4,11 dengan tingkat capaian responden sebesar 82,22% dan termasuk kategori baik. Hal ini dapat terlihat dengan arahan kebijakan dari pimpinan untuk melibatkan karyawannya baik dari kegiatan internal maupun eksternal serta dimaknai bahwa secara keseluruhan *employee engagement* karyawan kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat sudah berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan oleh pihak kantor.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Audy Dayyan, Lisnawati, Husnaina Mailisa Safitri (2019) dengan judul “pengaruh keterlibatan karyawan (*employee engagement*), Training and *development* dan *shared leadership* terhadap produktifitas kerja karyawan Telkom banda aceh”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa *employee engagement* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karena keterlibatan karyawan dalam setiap pekerjaan yang ada di kantor tentu akan meningkatkan produktifitas kerja yang baik pula. Temuan ini sesuai dengan pendapat Habibullah dan Relawan (2017 : 4) dengan adanya *employee engagement* yang merupakan suatu proses yang mengikutsertakan para pegawai pada semua level organisasi dalam pembuatan dan keputusan dan pemecahan masalah. Karyawan akan merasa bahwa visi dan misinya sejalan dengan perusahaan sehingga karyawan terdorong untuk menjadi dinamis dan kreatif serta lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kantor BKKBN juga memberikan apresiasi atau berupa penghargaan terhadap karyawan yang memberikan partisipasi dalam pekerjaannya. Karena berpartisipasi dalam pekerjaan tentunya akan mempengaruhi produktifitas kerja seorang karyawan. Dengan berpartisipasi dalam pekerjaannya dan menganggap kinerja dipekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan pihak kantor, dan karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengenali benar pekerjaan yang mereka lakukan dengan tingkat yang tinggi ditemukan terkait dengan tingkat absensi yang lebih sedikit dan tingkat pengunduran diri karyawan yang lebih rendah. Temuan ini sesuai dengan pendapat Robins dan cluter (2012). Dengan indikator partisipasi kerja, keikutsertaan dan kerja sama yang baik tentunya akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

#### **f) Pengaruh Masa Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y) Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui secara parsial atau individu bahwa masa kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa nilai koefisien 0,075 dengan  $t_{hitung} (3,634) > \text{dan } t_{tabel} (1,667)$  dan  $\text{Sig} (0,001) < \text{Alpha} (0,05)$ , artinya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya semakin tinggi masa kerja seorang karyawan maka produktifitas kerja karyawan Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat semakin baik. Dengan kata lain masa kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil angket penelitian diketahui bahwa hasil uji hipotesis ini juga didukung oleh hasil analisa TCR untuk variabel masa kerja dimana dari jawaban angket diperoleh skor rata-rata 4,40 dengan tingkat capaian responden sebesar 88,05 % dan termasuk kategori baik. Hal ini dapat terlihat dengan masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seorang pekerja akan merasa nyaman dalam pekerjaannya. Sehingga karyawan kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat dinyatakan sudah berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan oleh pihak kantor.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Evi Nurista Lestari, Muhammad Sulton, Mesra Surya (2009) dengan judul “usia, masa kerja dan system perekrutan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Ladang Hijau”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa masa kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karena masa kerja diartikan sebagai lamanya seseorang dalam bekerja dan menyatakan bahwa masa kerja menunjukkan berapa lama seorang karyawan bekerja pada masing-masing jabatan, jadi masa kerja ditentukan oleh waktu dimana mereka mulai bekerja sampai sekarang bekerja tentunya dengan lamanya seorang bekerja di kantor tentu akan meningkatkan produktifitas kerja yang baik pula. Temuan ini sesuai dengan pendapat Siagian (2008) dengan adanya masa kerja yang cukup tentunya akan membuat karyawan yang berkualitas dan kompeten meningkat setiap tahunnya, dan masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang dapat mempengaruhi perkembangan karirnya di perusahaan. Idealnya semakin lama seseorang bekerja maka kemampuan kerjanya akan semakin baik, dan tingkat penguasaan akan pekerjaannya pun semakin fasih. Temuan ini sesuai dengan pendapat Nonik Jayanti (2021) Dengan indikator lamanya waktu percobaan atau magang, lamanya waktu bekerja di perusahaan, lamanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan, pengalaman yang didapatkan setelah bekerja akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

#### **g) Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui secara parsial atau individu bahwa lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}(18,680) >$  dan  $t_{tabel}(1,667)$  dan  $Sig(0,000) <$  Alpha (0,05), artinya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya semakin tinggi lingkungan kerja yang nyaman maka produktifitas kerja karyawan Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat semakin baik. Dengan kata lain lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil angket penelitian diketahui bahwa Hasil Uji Hipotesis ini juga didukung oleh hasil analisa TCR untuk variabel employee engagement dimana dari jawaban angket diperoleh skor rata-rata 4,61 dengan tingkat capaian responden sebesar 92,27 % dan termasuk kategori sangat baik. Hal ini dapat terlihat dengan lingkungan kerja fisik maupun non fisik sudah memadai sehingga karyawan kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat sudah berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan oleh pihak kantor.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhatrono, Nursodik (2021) dengan judul “pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT National Finance”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT National Finance.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karena lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan tentunya akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja yang baik pula. Temuan ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2017).

Kantor BKKBN juga memberikan lingkungan kerja yang memadai dengan dilengkapi sarana dan prasarana yang baik dapat menciptakan suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja, dan juga suasana ruang kerja yang kondusif. Hal tersebut dapat memberikan rekan yang positif untuk membangkitkan semangat dan kegairahan kerja. Dan lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan, dimana apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka produktifitas kerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini sesuai yang diharapkan oleh setiap perusahaan / kantor.

#### **h) Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan (X<sub>4</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor (Y) BKKBN Provinsi Sumatera Barat**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui secara parsial atau individu bahwa program kesejahteraan karyawan (X<sub>4</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa nilai koefisien 0,171 dengan  $t_{hitung}(7,369) >$  dan  $t_{tabel}(1,667)$  dan  $Sig(0,001) <$  Alpha (0,05), artinya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya semakin tinggi program kesejahteraan maka produktifitas kerja karyawan Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat semakin baik. Dengan kata lain program kesejahteraan karyawan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil angket penelitian diketahui bahwa hasil uji hipotesis ini juga didukung oleh hasil analisa TCR untuk variabel employee engagement dimana dari jawaban angket diperoleh skor rata-rata 4,60 dengan tingkat capaian responden sebesar 91,95 % dan termasuk kategori sangat baik. Hal ini dapat terlihat dengan program kesejahteraan karyawan dengan fasilitas, ekonomi dan pelayanan sudah dilengkapi oleh pihak kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat sudah berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Nilam Arman Sari (2021) dengan judul “pengaruh program kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja terhadap dan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan pada PT Happy Puppy Tenggara”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Program kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Happy Puppy Tenggara.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa program kesejahteraan karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja serta ketenangan kerja pada karyawannya, dengan memberikan pembayaran diluar upah dan gaji . dan program kesejahteraan karyawan yang diberikan toleh pihak kantor bukan hanya dalam bentuk uang saja melainkan dapat berupa pemberian fasilitas-fasilitas lainnya, seperti pelayanan, perhatian, kesempatan kepuasan, perlindungan. Dengan tujuan agar para karyawan dapat hidup sejahtera, puas serta senang dalam bekerja secara optimal sesuai dengan harapan perusahaan.

Kantor BKKBN juga memberikan program kesejahteraan karyawan berupa unit kesehatan, PPKS, PJOK ASI, BPJS dengan gaji yang cukup yang memadai sehingga program kesejahteraan karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan, dimana apabila program kesejahteraan mengalami kenaikan maka produktifitas kerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini sesuai yang diharapkan oleh pihak kantor.

#### **i) Pengaruh kepuasan Kerja (X5) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui secara parsial bahwa kepuasan kerja (X<sub>5</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan (Y) Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa nilai koefisien 0,702  $t_{hitung}(38,769) > \text{dan } t_{tabel}(1,667)$  dan  $\text{Sig}(0,000) < \text{Alpha } (0,05)$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka produktifitas kerja karyawan Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat semakin baik. Dengan kata lain kepuasan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil angket penelitian diketahui bahwa hasil uji hipotesis ini juga didukung oleh hasil analisa TCR untuk variabel employee engagement dimana dari jawaban angket diperoleh skor rata-rata 4,71 dengan tingkat capaian responden sebesar 94,21 % dan termasuk kategori sangat baik. Hal ini dapat terlihat dengan kepuasan kerja karyawan kantor BKKBN Provinsi Sumatera Barat sudah berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan oleh pihak kantor.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Edi Winata (2016) Edi Winata (2016) dengan judul “pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap produktifitas kerja karyawan pada Hotel Inna Dhrama Deli Medan”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada Hotel Inna Dhrama Deli Medan

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karena kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dengan kepuasan kerja yang maksimal tentunya akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja yang baik pula. Temuan ini sesuai dengan pendapat Handoko Handoko (2017).

Kantor BKKBN juga memberikan kepuasan kerja dengan memberikan kesempatan karyawan untuk maju, gaji yang cukup, keterampilan dalam bekerja sehingga dapat menciptakan terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan indikator bekerja pada tempat yang tepat, kepemimpinan yang handal, manajemen , kondisi kerja sesuai yang diharapkan oleh karyawan terhadap pihak kantornya, dimana kepuasan kerja mengalami kenaikan maka produktifitas kerja karyawan juga akan meningkat dan berjalan dengan baik.

## Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan Pada Bab IV sebelumnya, maka dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien jalur *employee engagement* sebesar 0,199. Nilai koefisien ini signifikan karena nilai thitung sebesar 4,524 > dan tTabel 0,05 (1,667). Semakin tinggi *employee engagement* maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
2. Masa Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien jalur masa kerja sebesar 0,440. Nilai koefisien ini signifikan karena nilai thitung sebesar 8,653 > dan tTabel 0,05 (1,667). Semakin tinggi masa kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien jalur lingkungan kerja sebesar 0,790. Nilai koefisien ini signifikan karena nilai thitung sebesar 15,683 > dan tTabel 0,05 (1,667). Semakin tinggi lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
4. Program Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien jalur masa kerja sebesar -0,210. Nilai koefisien ini signifikan karena nilai thitung sebesar 3,667 > dan tTabel 0,05 (1,667). Semakin tinggi program kesejahteraan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
5. *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan diperoleh nilai koefisien jalur *employee engagement* sebesar 0,043. Nilai koefisien ini signifikan karena nilai thitung sebesar 2,421 > dan tTabel 0,05 (1,667). Pengaruh langsung *employee engagement* terhadap produktifitas kerja karyawan sebesar 0,18 %. Sedangkan pengaruh tidak langsung *employee engagement* terhadap produktifitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar -0,6 %. Total pengaruh *employee engagement* terhadap produktifitas kerja karyawan adalah -0,42 %.
6. Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan diperoleh nilai koefisien jalur masa kerja sebesar 0,075. Nilai koefisien ini signifikan karena nilai thitung sebesar 3,634 > dan tTabel 0,05 (1,667). Pengaruh langsung masa kerja terhadap produktifitas kerja karyawan sebesar 0,56 %. Sedangkan pengaruh tidak langsung masa kerja terhadap produktifitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 2,3 %. Total pengaruh masa kerja terhadap produktifitas kerja karyawan adalah 2,86 %.
7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan diperoleh nilai koefisien jalur lingkungan kerja sebesar 0,392. Nilai koefisien ini signifikan karena nilai thitung sebesar 18,680 > dan tTabel 0,05 (1,667). Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan sebesar 15,3 %. Sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 21,7 %. Total pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan adalah 37 %.
8. Program kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan diperoleh nilai koefisien jalur program kesejahteraan karyawan sebesar 0,171. Nilai koefisien ini signifikan karena nilai thitung sebesar 7,369 > dan tTabel 0,05 (1,667). Pengaruh langsung program kesejahteraan karyawan terhadap produktifitas kerja karyawan sebesar 2,92 %. Sedangkan pengaruh tidak langsung program kesejahteraan karyawan terhadap produktifitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 2,51 %. Total pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap produktifitas kerja karyawan adalah 5,43 %.
9. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan diperoleh nilai koefisien jalur kepuasan kerja sebesar 38,769. Nilai koefisien ini signifikan karena nilai thitung sebesar 8,653 > dan tTabel 0,05 (1,667). Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan sebesar 49,2 %.

## Referensi

- Adnan, dkk. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kesehatan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Propinsi Aceh. JIMEBIS. 3 (1)
- Alhudri, Said, and Meyzi Heriyanto. 2015. "Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Ranting Bangkinang." *Jom Fisip* 2 (2): 1–14.

- Aprilyanti, Selva. 2017. "Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang)." *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri* 1 (2): 68.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baiti, dkk.(2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*. 4 (1)
- Ekaviana, Dessy, and David Kaluge. 2019. "Kepuasan Kerja Sebagai Moderasi Pengaruh TQM Terhadap Kinerja Karyawan Dessy." *Jurnal Akun Nabelo* 2 (1): 151–58.
- Febriana, dkk. (2021). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha SuksmaningIdep Drana Ika (SIDI). *Jurnal Agribisnis dan Agrowisata*. 10 (1)
- Fortuna. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*. 18 (3).
- Hidaya,dkk. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. *Journal Unismuh*. 1 (1)
- Ivana, dkk. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani. *Indonesian Of Interdisciplinary*. 2 (2)
- Irawati, Rina. 2018. "Pengaruh Produktivitas Karyawan, Kepuasan Karyawan Dan Turn Over Terhadap Keunggulan Bersaing Perusahaan Melalui Kinerja Karyawan." *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis* 12 (1): 1.
- Lestari, Evi Nurista, Muhammad Sulton, and Mesra Surya Ariefin. 2020. "Pengaruh Usia, Masa Kerja Dan Sistem Rekrutmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Ladang Hijau." *Jurnal Melati* 34 (1): 16–27.
- Luthans, dkk. (2006). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhdap Kinerja Karyawan Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* XV(2).
- Mamang, Etta, S, and Sopiah. 2013. *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Mononimbar, Chrisye N. 2013. "Total Quality Management." *Jurnal EMBA* 1 (3): 1041–48.
- Marpaung. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Disdukcapil Kota Bekasi). *Jurnal Parameter*. 6 (2)
- Muayyad. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. 9 (1).
- Muayyad, Deden Misbahudin, and Ade Irma Oktafia Gawi. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II." *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa* 9 (1): 75–98.
- Naranjo, Jose, Hilmi Fuad, Zainul Hakim, Pramana Anwas Panchadria, Mukhlisoh Syaukati Robbi, Yulianti Yulianti, Erma Susanti, et al. 2016. "Analisi Produktifitas Kerja Karyawan Dikaitkan Dengan Time Management." *Jurnal Algoritma* 12 (1): 579–87..
- Nonik, Jayanti Komang, and Komang Trisna Sari Dewi2. 2021. "JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi Volume 1 Nomor 2 ( Juni 2021 ) / e-Journal.Upr.Ac.Id" 1: 75–84.
- Nugroho. (2019). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT Siantar Putra Mandiri
- Putriama, Juliani, Faula Arina, and Ratna Ekawati. 2013. "Pengaruh Penerapan Total Quality Management Melalui Produktivitas Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Metode Structural Equation Modeling." *Pengaruh Penerapan Total Quality Management Melalui Produktivitas Karyawan Terhadap Kinerja* .. *JTI* 1 (3): 251–57.
- Prabowo, dkk. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16 (4).
- Prayekti, dkk. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mandar*. 4 (2)
- Rangkuti, Muhammad Syahputra. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Multi Palma Sejahtera Kecamatan Bandar Seikijang Kabupaten Pelalawan."
- Rangkuty, Dewi Mahrani. 2018. "Analisis Kausalitas Dan Kointegrasi Antara Kurs Dan Volume Impor Provinsi Sumatera Utara." *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik* 3 (2): 52–58.
- Sari, Oxy Rindiantika. 2018. *Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung )* 64 (1): 28–35.
- Sugiyono. 2011. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D." In , 117–20. Bandung: Alfabeta.
- . 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujadi, Dewiati, Ni Kadek, Ayu Fitriani, Made Yudi Darmita, Universitas Triatma Mulya, Universitas Triatma Mulya, and Universitas Triatma Mulya. 2021. "( Employee Work Productivity Assessed From Work" 22 (2): 160–77.
- Susilo, Agus. 2003. "Pengaruh Gaji , Kondisi Kerja Dan Program Pelayanan Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja ( Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT . Royan Sragen )," 1–124.

- Setiawan Wahyu Handoyo dan Roy Agnes. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Dewata. AGORA, 5, 1-8.
- Sujadi, dkk. (2021). produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Di Hotel The Oberoi Beach Rerort Bali. Jurnal Ekbis. 22 (2)
- Sulaiman, dkk. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar. Economy Deposit Journal. 2 (2)
- Suyono, dkk. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. Journal of Islamic Education Management. 2(2)
- Ukkas. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tanaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. Journal of Islamic Education Management. 2 (2)
- Widyawati, Wiwik Yully. 2019. "Keefektifan Model Pembelajaran Picture and Picture Dalam Keterampilan Menulis Untuk Tingkat Universitas." *KREDO: Jurnal Ilmiah Bahasa Dan Sastra* 2 (2): 226–41.