



Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Hubungan Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PTP Inti 4 Kinali Pasaman Barat

Hayatul Hafifa^{1*}, M.Afuan², Engla Desnim Silvia³
^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

*Korespondensi penulis: hayatulhafifa@gmail.com

Abstract. *This research aims to examine the influence of employee well-being and interpersonal relationships on work productivity with job satisfaction as an intervening variable using primary data obtained by distributing questionnaires to 73 employees, namely at PTP Inti 4 Kinali Pasaman Barat. The results of this research show that (1) there is a positive and significant influence between employee well-being and job satisfaction. (2) there is a positive and significant influence between interpersonal relationships on job satisfaction (3) there is a positive and significant influence between employee well-being on work productivity. (4) there is a positive and insignificant influence between interpersonal relationships and work productivity. (5) there is a positive and insignificant influence between job satisfaction and work productivity. (6) there is a positive and insignificant influence between employee welfare on work productivity through job satisfaction. There is a positive and insignificant influence between interpersonal relationships and job satisfaction.*

Keywords: *Employee Welfare, Interpersonal Relations, Job Satisfaction, Work Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kesejahteraan karyawan dan hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 73 orang karyawan yaitu pada PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan Portal Least Square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antaran hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja. (4) terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara hubungan interpersonal dengan produktivitas kerja. (5) terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. (6) terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara hubungan interpersonal terhadap melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Hubungan Interpersonal, Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Produktivitas Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Diera globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan di tuntut untuk meningkatkan produktivitas kerja guna mencapai keunggulan kompetitif. Kesejahteraan karyawan dan hubungan interpersonal dilingkungan kerja merupakan dua faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kesejahteraan karyawan mencakup aspek mulai dari tunjangan, gaji, hingga lingkungan kerja yang mendukung, sementara itu hubungan interpersonal yang baik antara karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif meningkatkan kolaborasi meminimalisir konflik.

kesejahteraan dapat diartikan sebagai kondisi karyawan yang merasa puas dengan gaji, tunjangan, dan kondisi kerja yang nyaman. sementara itu, semangat kerja adalah motivasi internal yang membuat karyawan merasa termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam tugas dan tanggung jawab mereka. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat (Rosanti & Marlius, 2023).

komunikasi interpersonal memiliki dampak positif pada kinerja pekerjaan, terutama dalam hal perilaku berorientasi tugas seperti komunikasi, koordinasi, dan kerja sama. misalnya, penelitian telah menemukan bahwa karyawan yang terlibat dalam komunikasi interpersonal yang lebih sering dan efektif cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan lebih mungkin untuk mencapai tujuan mereka (Pokhrel, 2024).

Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam sebuah perusahaan apabila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan. produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menerapkan dan memperaktekan budaya organisasi sesuai norma-norma atau aturan yang berlaku atau yang dianut (Alfan Madjidu, 2022). Berikut tabel yang menunjukkan hasil produksi dan pencapaian target di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat:

Tabel 1. Rekapitulasi jumlah produksi di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat

Tahun	Target (Ton)	Pencapaian(Ton)	Persentase (%)
2021	25.112.940	27.100.631	107,92%
2022	29.250.000	27.404.087	92,44%
2023	31.277.000	23.515.860	75,31%

Sumber: PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat

Dari data rekapitulasi produksi kerja karyawan disimpulkan mengalami turunnya hasil panen karyawan setiap tahunnya. untuk tahun 2021 perusahaan menargetkan hasil panen sebanyak 25.112.290 ternyata karyawan mampu melebihi batas target dengan hasil ton 27.100.631 atau 107,92% pada tahun tersebut. pada tahun 2022, perusahaan menargetkan hasil panen karyawan sebanyak 29.250.000ton pada tahun tersebut dan dapat terealisasi sebanyak 27.404.087ton atau 92,44% sehingga pada tahun tersebut pencapaian produksi turun pada tahun sebelumnya. pada tahun 2023, perusahaan menargetkan hasil panen karyawan sebanyak 31.277.000 tetapi terealisasi hanya 23.515.860 atau 75,31% sehingga dapat dilihat pada tahun 2023 hasil produksi semakin menurun dari target yang diinginkan perusahaan. kepuasan kerja

merupakan sikap seorang pegawai terhadap pekerjaannya, pegawai dapat merasa senang atau tidak dengan cara memandang pekerjaan mereka sendiri (Syamsuri et al., 2020). Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan dan hubungan interpersonal terhadap produktivitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PTP Inti 4 Kinali Pasaman Barat. Terdapat fenomena yang ditemukan dalam peningkatan produktivitas adalah adanya kecenderungan dimana karyawan merasa tidak senang dengan kesejahteraan yang ada di lingkungan perusahaan yang diterapkan oleh atasannya yang mengakibatkan karyawan bekerja dibawah tekanan, membuat karyawan jenuh dan bekerja dalam keadaan tidak nyaman.

2. KAJIAN TEORITIS

Menurut (Pratama & Giovanni, 2021) kesejahteraan karyawan adalah tambahan imbalan material dan non material, yang diberikan atas dasar kebijaksanaan dan ditujukan untuk memelihara dan meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Menurut (Rio Susanto & Suryani, 2023) ada lima indikator kesejahteraan karyawan, yaitu: pertama, Kesejahteraan subjektif konsep luas yang mencakup pengalaman emosi karyawan yang menyenangkan, suasana hati positif atau baik, dan tingkat kepuasan hidup yang tinggi. Kedua kesejahteraan tempat kerja kesejahteraan karyawan yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya. Ketiga kesejahteraan psikologis merupakan adanya keterikatan karyawan untuk dapat berhubungan dengan karyawan lain secara positif, memahami diri pribadi, otonomi, memahami tujuan dan makna dalam kehidupan.

Menurut Devito dalam (Ardhana S.N 2023) mengemukakan bahwa hubungan interpersonal adalah proses untuk mengirim dan menerima pesan antara dua orang atau sekelompok kecil orang dengan efek beberapa umpan balik yang segera atau langsung. Menurut (Jelita et al., 2024) sedikitnya ada empat hal yang harus dipahami dalam membangun hubungan interpersonal yang efektif, diantaranya: Pertama keterbukaan yaitu keinginan untuk saling memahami. informasi tentang diri sendiri dan memberikan reaksi jujur terhadap pesan yang disampaikan orang lain. Kedua empati kemampuan untuk memahami pengalaman orang lain dari sudut pandang mereka. Ketiga dukungan yang berarti bahwa pihak-pihak yang berkomunikasi merasa tidak ada serangan atau tekanan. Keempat sikap positif dalam komunikasi, mencakup pandangan positif terhadap diri sendiri, orang lain, dan situasi komunikasi secara keseluruhan.

Menurut (Mardika, 2024) menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterkaitan, keahlian, merencanakan ,daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antar output atau hasil dengan input dan masukan.jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi atau waktu,bahan,tenaga dan sistem kerja ,teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya,yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Kepuasan kerja mempunyai definisi yang sangat luas sehingga tidak bisa dilihat dari satu definisi saja. Emosi bahagia atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang disebut juga kepuasan kerja (Jasmine, 2021).

3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan oleh penulis adalah deskriptif,yakni penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan yang lainnya,dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.penelitian ini yang menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang akan diteliti (Ridwan et al .,2021).

Menurut (Adillah, 2024) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Jadi populasi dalam penelitian pada PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat yaitu sebanyak 73 orang karyawan.

Menurut (Adillah, 2024) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. dalam penelitian ini sampel yang diambil pada PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat yaitu sebanyak 73 karyawan.

Menurut (Pandawangi.S, 2021) menyatakan bahwa secara umum terdapat empat macam teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan gabungan atau triangulasi (observasi, wawancara dan observasi). Observasi adalah kondisi dimana dilakukannya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat diperoleh pandangan yang holistik (menyeluruh). Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dokumentasi merupakan pengumpulan dari catatan peristiwa yang sudah berlalu baik berbentuk tulisan, gambar/foto atau karya-karya monumental dari seseorang atau instansi. Triangulasi merupakan teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Dalam teknik triangulasi peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama.

Uji Validitas Menurut Ghazali dalam (Adillah, 2024) Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan. Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading factor masing-masing indikator terhadap konstruksinya. Sementara untuk menguji reliabilitas konstruk digunakan nilai cronbach's alpha dan composite reliability.

Validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel laten lainnya. Uji Reliabilitas Menurut Ghazali dalam (Adillah, 2024) Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai cronbach's alpha dan composite reliability dari masing-masing konstruk. Nilai composite reliability dan cronbach's alpha yang disarankan adalah lebih dari 0.7. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji cronbach's alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini dijadikan tempat penelitian adalah PTP ini 4 Kinali, Pasaman Barat, yang berlokasi di kampung jambu Kinali Pasaman Barat dan penelitian ini dilakukan pada tahun 2024. Adapun yang akan dibahas adalah pengaruh kesejahteraan karyawan dan hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pengujian hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P-Value	Keterangan
H1	Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat	0,185	2,094 > 1,96	0,037 < 0,05	Diterima , karena nilai koefisien bernilai positif, t-Statistik 2,094 besardari 1,96 dan p-value 0,037 lebih kecil dari 0,05
H2	Hubungan interpersonal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat	0,758	7,961 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima , karena nilai koefisien bernilai positif, t-statistik 4,600 besar dari 1,96 dan p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05
H3	Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di ptp inti 4 Kinali Pamasan Barat	0,415	2,275 > 1,96	0,023 < 0,05	Diterima , karena nilai koefisien bernilai positif, t statistik 2,275 lebih besar dari 1,96, dan p-value 0,023 lebih kecil dari 0,05.
H4	Hubungan interpersonal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat	-0,089	0,335 < 1,96	0,738 > 0,05	Ditolak karena nilai koefisien bernilai negatif, t-statistik lebih kecil dari 1,96, p-value lebih besar dari 0,05
H5	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat	0,229	0,764 < 1,96	0,445 > 0,05	Ditolak , karena nilai koefisien bernilai negatif, t-statistik lebih kecil dari 1,96, p-value lebih besar dari 0,05
H6	Kesejahteraan karyawan berpenagruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat	0,042	0,630 < 1,96	0,529 > 0,05	Ditolak , karena nilai koefisien bernilai negatif, t statistik lebih kecil dari 1,96, p-value lebih besar dari 0,05.

H7	Hubungan interpersonal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat	0,174	0,753 > 1,96	0,452 > 0,05	Ditolak , karena nilai koefisien bernilai negatif, t statistik lebih kecil dari 1,96, p-value lebih besar dari 0,05.
----	--	-------	--------------	--------------	---

Sumber: data primer diolah

1. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja yaitu 0,185 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai p-value 0,037 kecil dari alpha 5% yaitu $0,037 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan nilai t-statistik sebesar 2,094, untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak. maka perhitungan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96. dimana t-statistik > besar t-tabel atau $2,094 > 1,96$, oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini **diterima**.

2. Pengaruh Hubungan Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja yaitu 0,758 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan nilai t-statistik sebesar 7,961, untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak. maka perhitungan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96. dimana t-statistik > besar t-tabel atau $7,961 > 1,96$, oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini **diterima**.

3. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh hubungan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja yaitu 0,415 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja adalah positif. Dimana nilai p-value 0,023 kecil dari alpha 5% yaitu $0,023 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan nilai t-statistik sebesar 2,275 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak. maka

perhitungan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96. dimana t-statistik > besar t-tabel atau $2,275 > 1,96$, oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini **diterima**.

4. Pengaruh Hubungan Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja yaitu -0,089 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja adalah negatif. dimana nilai p-value 0,738 besar dari alpha 5% yaitu $0,738 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan nilai t-statistik sebesar 0,335 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96. dimana t-statistik < t-tabel atau $0,335 < 1,96$, oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak. maka dapat disimpulkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini **ditolak**.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja yaitu 0,229 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja adalah negatif. dimana nilai p-value 0,445 besar dari alpha 5% yaitu $0,445 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan nilai t-statistik sebesar 0,764 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96. dimana t-statistik < t-tabel atau $0,764 < 1,96$, oleh karena itu H_0 diterima dan H_5 ditolak. maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat. Hipotesis H_5 dalam penelitian ini **ditolak**.

6. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Produktivitas Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja yaitu 0,042 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja adalah negatif. dimana nilai p-value 0,529 besar dari alpha 5% yaitu $0,529 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan nilai t-statistik sebesar 0,630 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96. dimana t-statistik < t-tabel atau $0,630 < 1,96$, oleh karena itu

H0 diterima dan H6 ditolak.maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat.Hipotesis H6 dalam penelitian ini **ditolak atau tidak mediasi**.

7. Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pengaruh hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja yaitu 0,174 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja adalah negatif.dimana nilai p-value 0,452 besar dari alpha 5% yaitu $0,452 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan nilai t-statistik sebesar 0,753 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak,maka perhitungan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96.dimana $t\text{-statistik} < t\text{-tabel}$ atau $0,753 < 1,96$,oleh karena itu H0 diterima dan H7 ditolak.maka dapat disimpulkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat.Hipotesis H7 dalam penelitian ini **ditolak atau tidak mediasi**.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya,maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat positif dan signifikan antara kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja pada PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja pada PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat.
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat.
- 4) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat.
- 5) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara hubungan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat.
- 6) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara hubungan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat.

- 7) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis megemukakan beberapa saran kepada perusahaan:

- 1) Bagi instansi

Produktivitas kerja akan meningkat apabila pihak PTP inti 4 Kinali Pasaman Barat dapat meningkatkan:

- a. Kesejahteraan terhadap karyawan seperti memberikan bonus atau reward kepada karyawan yang telah mencapai hasil produksi yang ditargetkan.
- b. Hubungan interpersonal, dengan melakukan keterbukaan, sikap empati dan dukungan kepositifan.

- 2) Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel-variabel yang berkaitan dengan produktivitas kerja. dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat lebih besar, sehingga PTP inti 4 kinali Pasaman Barat dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya dan hasil produksi setiap tahunnya.

- 3) Bagi Akademik

Diharapkan untuk meningkatkan kualitas layanan akademik dengan terus berupaya memberikan layanan terbaik kepada mahasiswa agar mahasiswa dapat merasakan kepuasan atas pelayanan akademik yang telah diberikan untuk menunjang proses kegiatan belajar. serta menunjukkan rasa empati, rasa membantu dengan tulus dan ikhlas dalam mengajar dan memberikan ilmu kepada mahasiswa.

DAFTAR REFERENSI

- Adillah, S. (2024). Kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. *Journal of Science Education and Management Business*, 3(1), 84–102. <https://doi.org/10.62357/joseamb.v3i1.279>
- Fadhila, R., & Utami, S. (2022). Pengaruh kesejahteraan sosial dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(4), 100–114. <https://doi.org/10.54791/jeb.v6i4.322>
- Hidayat, A., & Wulandari, D. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 56–70. <https://doi.org/10.55555/jeb.v5i2.672>

- JASMINE, K. (2021). Pengaruh mental health, reward dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Teluk Luas Padang.
- Jelita, F., Harahap, K., & Siregar, O. M. (2024). Pengaruh perceived organizational support dan pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan (Studi pada Perumda Tirta Terubuk Kabupaten Bengkalis). *Bisnis dan Keuangan Transekonomika*, 4(3), 207–214. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Kurniawan, T. (2017). Dampak pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan XYZ. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 78–92. <https://doi.org/10.31409/jpsdm.v3i1.104>
- Mardika, N. H. (2024). Pengaruh mental health, reward dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Teluk Luas Padang, 01(January), 54–67.
- Pandawangi, S. (2021). Metodologi penelitian. *Journal Information*, 4, 1–5.
- Pokhrel, S. (2024). No title. *EAENH. Ayan*, 15(1), 37–48.
- Pratama, A. D., & Giovanni, A. (2021). Pengaruh kompetensi dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan apotek di Kota Magelang. *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(4), 21–27. <https://doi.org/10.32938/ie.v3i4.2072>
- Prihadi, M. (2019). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(3), 123–135. <https://doi.org/10.33387/jmo.v10i3.521>
- Rosanti, I. A., & Marlius, D. (2023). Pengaruh sistem kerja, kompensasi dan kesejahteraan terhadap kinerja tenaga outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 152–168. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1656>
- Salim, F., & Hidayat, R. (2018). Pengaruh motivasi kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 45–62. <https://doi.org/10.22312/jmsdm.v2i2.203>
- Syamsuri, A. R., Halim, A., & Darvita, D. (2020). Analisis adversity quotient dan komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi sebagai intervening terhadap produktivitas karyawan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 125–139. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1852>
- Widodo, S., & Setiawan, R. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 14–27. <https://doi.org/10.3238/jmsdm.v4i1.425>