

IMPLIKASI *HARD SKILL*, BEBAN KERJA DAN TEKNOLOGI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA DI PT. DELTA JAYA MAS GRESIK

Tiara Dwi Fulandari Sophan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

e-mail : tiaradwifs9@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implikasi *hard skill*, beban kerja, dan teknologi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 225 orang yaitu seluruh karyawan produksi di PT. Delta Jaya Mas. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan produksi yang bekerja pada divisi produksi dengan kriteria yang memiliki status sebagai pegawai tetap di PT. Delta Jaya Mas sebanyak 45 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, dengan teknik analisis yang digunakan meliputi analisis jalur dan uji mediasi *sobel test*.

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa : (1) *Hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik. (2) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik. (3) Teknologi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik. (4) *Hard skill* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik. (5) Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik. (6) Teknologi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik. (7) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.

Kata Kunci : *Hard Skill*, Beban Kerja, Teknologi, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study discusses the implications of hard skill, workload, and technology on job satisfaction and its impact on work productivity in PT. Delta Jaya Mas Gresik. The population in this study were all production employees totaling 225 people. The sampling technique uses purposive sampling. The sample in this study were all production who work in the production division criteria that have status as permanent employees in PT. Delta Jaya Mas Gresik, amounting to 45 people. The method of analysis of this study used is a quantitative research method, with the analytical techniques used include path analysis and mediation test with sobel test.

The results of this study indicate that: (1) Hard skill has a significant effect on employee job satisfaction at PT. Delta Jaya Mas Gresik. (2) Workload has a significant effect on employee job satisfaction at PT. Delta Jaya Mas Gresik. (3) Technology has a significant effect on employee job satisfaction at PT. Delta Jaya Mas Gresik. (4) Hard skill has a significant effect on work productivity at PT. Delta Jaya Mas Gresik. (5) Workload has no significant effect on the work productivity of employees at PT. Delta Jaya Mas Gresik. (6) Technology has a significant effect on work productivity at PT. Delta Jaya Mas Gresik. (7) Job satisfaction has a significant effect on work productivity at PT. Delta Jaya Mas Gresik.

Keywords : *Hard Skill, Workload, Technology, Job Satisfaction, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Dengan adanya perubahan dan kemajuan teknologi di era globalisasi pada setiap industri, menyebabkan semakin dibutuhkannya tenaga kerja yang memiliki kemampuan beradaptasi dan kemampuan bersaing secara optimal. Sehingga kebutuhan untuk memenuhi kriteria perusahaan akan tenaga kerja yang profesional dari waktu ke waktu semakin meningkat. Pada prosesnya, setiap perusahaan akan berupaya dalam mencapai tujuannya dengan didukung oleh sistem dan unsur manajemen yang teratur, yang mencakup manusia, modal, metode, mesin, material, serta market. Dalam hal ini, manusia sebagai sumber daya dalam perusahaan memiliki peran paling penting dari keenam unsur manajemen tersebut dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

Untuk memastikan bahwa produktivitas kerja semakin meningkat,

manajemen pada perusahaan perlu memperhatikan dan memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Beberapa faktor yang dapat memberikan dampak dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, seperti kemampuan, kesempatan, kesehatan mental dan fisik, pendidikan, manajemen, lingkungan, tunjangan sosial, teknologi, dan sarana prasarana produksi, Sedarmayanti (2017:72).

Namun, pada PT. Delta Jaya Mas Gresik produktivitas kerja karyawan terlihat semakin menurun dan tidak sesuai dengan standar kapasitas hasil produksi, hal ini terjadi diantaranya adalah karena kurangnya perhatian perusahaan akan kepuasan kerja pada karyawan, masih banyak *hard skill* dengan standar kompetensi yang rendah, beban kerja karyawan tidak sesuai dengan kapasitas kerja karyawan, dan teknologi yang digunakan memiliki

keterbatasan sehingga dapat menjadi penghambat dalam produktivitas kerja.

Hard skill merupakan perilaku dan keterampilan teknis yang meliputi ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan lainnya yang dikuasai oleh tiap personal, Hendriana (2017:1). Di PT. Delta Jaya Mas Gresik memiliki standar kualifikasi *hard skill* yang belum dapat mengubah produktivitas kerja karyawan, sehingga menyebabkan produktivitas kerja semakin menurun. Produktivitas kerja yang belum optimal diduga karena rendahnya kompetensi personal yang dimiliki, kurangnya upaya dari pengembangan *hard skill* pada karyawan, dan perusahaan yang kurang memperhatikan akan kepuasan kerja pada karyawannya.

Beban kerja merupakan besarnya volume pekerjaan yang harus diselesaikan dan ditanggung oleh setiap karyawan dalam satu waktu tertentu, Jawad (2018:110). Karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik, dalam menyelesaikan pekerjaannya seringkali terjadi ketidaksesuaian antara kapasitas dan kapabilitas individu dengan beban kerja yang dilaksanakan. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengukuran kapasitas kerja pada individu dan analisa jabatan yang jelas, serta kurangnya perhatian pada faktor pendukung sarana dan prasarana

lainnya, sehingga semakin berat beban kerja secara fisik maupun mental, akan menjadi suatu hambatan dalam mencapai produktivitas yang tinggi.

Teknologi sebagai kumpulan alat, proses, dan prosedur yang dijadikan sebagai dasar untuk memahami aktualisasi tentang suatu pekerjaan tertentu, Azhar (dalam Indah, 2017:3). Penggunaan teknologi pada proses produksi di PT. Delta Jaya Mas Gresik yang diaplikasikan secara tepat akan dapat mendukung adanya inovasi produksi, meningkatkan daya saing produk, berkontribusi positif pada hasil produksi yang optimal, dan memberikan kepuasan kerja karyawan. Tetapi pada kenyataannya, teknologi masih memiliki keterbatasan baik secara kecanggihan alat, mesin, dan sarana produksi, kurangnya perawatan serta pemeliharaan teknologi, maka dapat menghambat proses produksi. Kecanggihan teknologi saat ini dapat menentukan tingkat efektivitas dan efisiensi proses produksi yang mampu dicapai oleh perusahaan.

Dengan adanya kesesuaian dan implikasi yang saling berkaitan antara *hard skill*, beban kerja dan teknologi, melalui kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik, maka diharapkan karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerja yang lebih optimal dalam

mencapai tujuan perusahaan. Karena ketika produktivitas kerja karyawan optimal dan kuantitas output hasil produksi meningkat, maka kepuasan kerja dan kualitas dari tenaga kerja juga akan terpenuhi.

TINJAUAN PUSTAKA

Hard Skill

Salah satu upaya dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas yaitu dibutuhkannya calon tenaga kerja dengan kualifikasi utama yang dinilai adalah memiliki *hard skill*. *Hard skill* atau keterampilan teknis merupakan kemampuan personal untuk dapat menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya dalam profesi tertentu yang dibutuhkan dalam ruang lingkup kerja.

Ratnasari (2020:224) *hard skill* yaitu pengetahuan dan keterampilan teknis yang dimiliki oleh personal, mencakup desain dan keistimewaan dari produk tersebut, dimana pada pengembangannya mengikuti arus teknologi, yang mampu mengatasi masalah dan menganalisis kegunaan produk dalam usaha untuk mengidentifikasi ide-ide yang baru mengenai produk atau pelayanan tersebut.

Sedangkan menurut Lisdiana (2019:33) *hard skill* memiliki makna sebagai penetapan ukuran individu dalam hal kemampuan teknis yang bisa dilihat dari bukti-bukti yang dimiliki dengan lembaga pendidikan sebagai perantara untuk dapat memperoleh kemampuan yang menunjangnya dalam lingkungannya.

Dari pernyataan beberapa ahli di atas, mengenai pengertian *hard skill*, dapat disimpulkan bahwa *hard skill* adalah suatu kemampuan yang diterapkan berupa ilmu, perilaku dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang yang dikuasai, yang dimiliki oleh setiap personal dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan dengan baik.

Beban Kerja

Dalam proses bekerja karyawan menjadi suatu kewajiban perusahaan untuk memberikan hak kepada karyawan yang berupa kemudahan dalam penyelesaian pekerjaan yang telah sesuai dengan kemampuannya. Maka dari itu kaitanya dengan beban kerja pegawai maka diperlukan analisa yang baik untuk menghindari timbulnya suasana kerja yang kurang nyaman dan menurunnya produktivitas kerja akibat beban kerja yang berlebihan.

Menurut Jawad (2018:110), beban kerja adalah tingginya beban yang menjadi tanggungan dalam suatu unit organisasi atau suatu jabatan yang merupakan hasil interaksi perkalian antara norma waktu dan volume kerja. Koesomowidjojo (2017:21) memberikan definisinya mengenai beban kerja adalah suatu analisis penetapan keseluruhan jam kerja dalam menyelesaikan pekerjaan digunakan dan dibutuhkan kurun waktu tertentu.

Dari beberapa ahli yang telah mengemukakan pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja sebagai rangkaian kerja yang diperuntukkan kepada setiap pegawai dengan kapasitas yang dirasa melebihi dari kemampuan personal namun harus diselesaikan dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Teknologi

Dalam suatu unit industri terdapat proses produksi yang mana terdapat teknologi yang digunakan untuk melakukan aktivitas produksi. Penggunaan teknologi yang tepat akan memberikan kemudahan kepada seorang karyawan untuk melakukan aktivitas produksi. Maka dengan adanya produktivitas tenaga kerja yang meningkat didukung dengan adanya kecanggihan teknologi yang semakin berkembang saat ini.

Menurut Suparmoko (dalam Nurfiat, 2018:38), sesuatu yang tampak dalam teknik produksi yang terdapat pada fungsi produksi dalam suatu perubahan tertentu. Demikian halnya, Azhar (dalam Indah, 2017:107) mengartikan bahwa adanya teknologi adalah suatu perkumpulan dari prosedur, aturan serta alat yang yang didasarkan atas pengetahuan ilmiah dalam penerapannya mengenai pekerjaan tertentu yang diaplikasikan.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa teknologi yaitu proses perubahan dari *input* dengan didukung oleh teknik industri dan peralatan yang dipakai, kemudian mendapatkan perolehan *output* secara efisien dan efektif,, sehingga karyawan dapat dengan mudah untuk melaksanakan aktivitas produksi di setiap industri. Karena teknologi merupakan alat produksi yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas tenaga kerja, dan meminimalkan biaya produksi.

Kepuasan Kerja

Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan dituntut untuk memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan berbagai tugasnya. Dalam proses mencapai tujuan perusahaan, karyawan juga mengharapkan dapat memperoleh kepuasan kerja yang sesuai dengan

harapan dan keinginan dari setiap individu. Semakin ditingkatkannya kepuasan kerja pada karyawan, maka akan memberikan dampak yang positif seimbang bagi perusahaan.

Menurut Sutrisno (dalam Saprudin, 2018:16) kepuasan kerja diartikan adalah sikap dari pegawai mengenai hubungan dengan situasi kerja dengan pekerjaan yang mereka alami, imbalan dalam pekerjaan, jalinan kerjasama dari pegawai serta kaitannya dari psikologis dan faktor fisik. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya Wijaya (2017:203).

Dari pernyataan beberapa ahli di atas mengenai definisi kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap berupa kesenangan tersendiri yang dirasakan oleh setiap individu atas hasil dan peranannya dalam pekerjaan. Sehingga apabila tingkat kepuasan kerja tinggi, maka karyawan akan menunjukkan sikap positif dan berkontribusi untuk memberikan hasil yang optimal untuk perusahaan.

Produktivitas Kerja

Secara universal telah disadari bahwa kesejahteraan dapat meningkat

dengan adanya produktivitas yang tinggi, hal ini yang menjadikan bahwa produktivitas menjadi penting. Seperti diketahui bahwa tidak ada aktivitas manusia yang tidak memiliki tujuan untuk memperoleh produktivitas sehingga akan memperoleh keuntungan, sehingga untuk dapat memberikan hasil yang lebih tinggi dari jasa maupun produk maka produktivitas itu sendiri juga perlu ditingkatkan.

Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017:207) merupakan rasio mengenai hasil kegiatan (*output*) dengan pengorbanan seluruh (*biaya*) dalam mencapai hal tersebut berupa masukan (*input*). Sedangkan menurut Jumantoro (2019:107), produktivitas kerja adalah perbandingan antara *input* dan *output* dan memanfaatkan segala sumber yang tersedia dalam perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa secara efektif dan efisien.

Maka dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja merupakan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam perusahaan untuk menghasilkan suatu produk berupa barang maupun jasa dalam intensitas waktu tertentu yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Semakin tinggi produktivitas kerja yang dicapai, maka semakin besar pendapatan dan keuntungan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan data terukur untuk menarik kesimpulan pada pengujian hipotesis. Hasil perhitungan dari nilai tersebut kemudian dianalisis statistik dengan bantuan program SPSS 25 untuk mengetahui hubungan dan implikasi dari variabel-variabel penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi yang bekerja di PT. Delta Jaya Mas Gresik dengan jumlah populasi sebanyak 225 orang. Kemudian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling purposive*, dengan kriteria seluruh karyawan yang bekerja pada divisi produksi yang memiliki status sebagai pegawai tetap di PT. Delta Jaya Mas Gresik dengan jumlah sampel adalah 45 orang.

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga jenis variabel yaitu : variabel independen meliputi *Hard Skill* (X1), *Beban Kerja* (X2), dan *Teknologi* (X3), variabel *intervening* merupakan *Kepuasan Kerja* (Z), dan variabel dependen yaitu *Produktivitas Kerja* (Y).

HASIL

Analisis Jalur Substruktur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sign. t
	B	Std. Error	β		
Constant	4,615	3,881		1,189	0,241
Hard Skill (X1)	0,393	0,162	0,315	2,426	0,020
Beban Kerja (X2)	0,367	0,148	0,323	2,482	0,017
Teknologi (X3)	0,351	0,119	0,374	2,952	0,005
Dependen Variabel	Kepuasan kerja (Z)				
F hitung	7,352				
Sign. F	0,000				
R	0,591				
R ²	0,350				
e1	$\sqrt{(1-0,350)} = 0,806$				

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh *Hard Skill* terhadap *Kepuasan Kerja* = 0,315 dan signifikan artinya dengan dikembangkannya *hard skill* satu kesatuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat 31,5%.
- 2) Pengaruh *Beban Kerja* terhadap *Kepuasan Kerja* = 0,323 dan signifikan artinya dengan diperhatikannya beban kerja yang diberikan kepada masing-masing karyawan akan memberikan kontribusi pada kepuasan kerja karyawan 32,3%.
- 3) Pengaruh *Teknologi* terhadap *Kepuasan Kerja* = 0,374 dan signifikan, artinya dengan berkembangnya satu kesatuan teknologi yang canggih pada perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat 37,4%.

Pada besarnya nilai koefisien determinasi atau r^2 sebesar 0,350, maka

artinya pada variabel kepuasan kerja yang dapat didukung dengan menggunakan variabel hard skill, beban kerja, dan teknologi sebesar 35%, sementara sisanya sebesar 65%.

Analisis Jalur Substruktur 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sign. t
	B	Std. Error	β		
Constant	-8,576	2,888		-2,970	0,005
Hard Skill (X1)	0,424	0,127	0,262	3,344	0,002
Beban Kerja (X2)	0,130	0,116	0,088	1,117	0,271
Teknologi (X3)	0,201	0,096	0,166	2,102	0,042
Kepuasan Kerja (Z)	0,866	0,114	0,670	7,580	0,000
Dependen Variabel	Produktivitas kerja (Y)				
F hitung	39,241				
Sign. F	0,000				
R	0,893				
R ²	0,797				
e1	$\sqrt{(1 - 0,797)} = 0,482$				

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh *Hard Skill* terhadap Produktivitas Kerja = 0,262 dan signifikan, yang artinya apabila *hard skill* yang dimiliki oleh setiap personal dapat dikembangkan dengan baik maka nilai output dari produktivitas kerja akan semakin meningkat sebesar 26,2%.
- 2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja = 0,088 dan tidak signifikan artinya kesesuaian dalam satu kesatuan beban kerja yang merata pada setiap karyawan akan memberikan kontribusi positif pada peningkatan produktivitas kerja karyawan 8,8%.
- 3) Pengaruh Teknologi terhadap Produktivitas Kerja = 0,166 dan

signifikan, maka artinya dengan ditingkatkannya pemahaman dan pemanfaatan teknologi dengan satu kesatuannya yang optimal, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 16,6%.

- 4) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja = 0,670 dan signifikan, dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya satu kesatuan kepuasan kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan, maka akan berkontribusi positif pada peningkatan hasil output dari produktivitas kerja sebesar 67%.

Besarnya nilai yang dihasilkan pada koefisien determinasi r^2 sebesar 0,797, yang artinya variabilitas produktivitas kerja yang dapat dijabarkan dengan menggunakan variable *hard skill*, beban kerja, teknologi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 79,7%, sementara pengaruh sebesar 20,3% disebabkan oleh variabel lainnya yang ada di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis

H1 DITERIMA, dengan nilai Sig. $0,020 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (2,426) > t_{tabel} (2,021)$. *Hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di. PT. Delta Jaya Mas Gresik.

H2 DITERIMA, dengan nilai Sig. $0,017 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (2,482) > t_{tabel} (2,021)$. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.

H3 DITERIMA, dengan nilai Sig. $0,005 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (2,952) > t_{tabel} (2,021)$. Teknologi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.

H4 DITERIMA, dengan nilai Sig. $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (3,344) > t_{tabel} (2,020)$. *Hard skill* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.

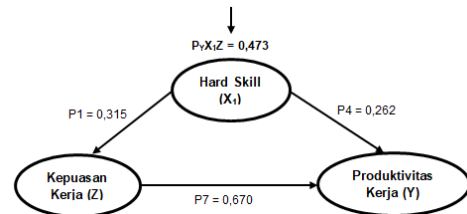
H5 DITOLAK, dengan nilai Sig. $0,271 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (1,117) < t_{tabel} (2,020)$. Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.

H6 DITERIMA, dengan nilai Sig. $0,042 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (2,102) > t_{tabel} (2,020)$. Teknologi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.

H7 DITERIMA, dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (7,580) > t_{tabel} (2,020)$. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.

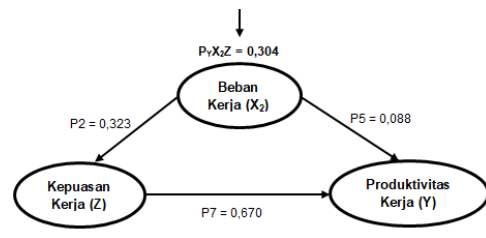
Uji Sobel

1) Pengaruh *Hard Skill* terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja



Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari Pengaruh *Hard Skill* terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja (*Indirect Effect*) lebih besar dibanding pengaruh langsung (*Direct Effect*) yaitu $0,473 > 0,262$ dengan pengaruh mediasi yang dihasilkan dari *Sobel test* sebesar sebesar $2,310 > z$ kritis $1,96$ dengan taraf signifikansi $0,05$, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa mediasi kepuasan kerja pada *hard skill* terhadap produktivitas kerja karyawan adalah signifikan.

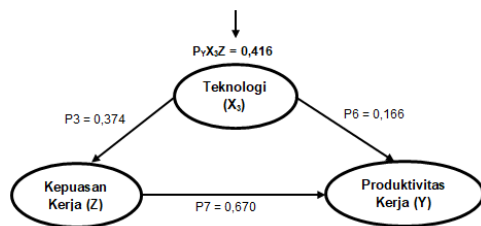
2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja



Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dari Pengaruh Beban

Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja (*Indirect Effect*) lebih besar dibanding pengaruh langsung (*Direct Effect*) yaitu sebesar $0,304 > 0,088$ dengan pengaruh mediasi yang dihasilkan dari *Sobel test* sebesar $2,357 > z$ kritis $1,96$ dengan taraf signifikansi $0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mediasi kepuasan kerja pada beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan signifikan.

3) Pengaruh Teknologi terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja



Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dari Pengaruh Teknologi terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja (*Indirect Effect*) lebih besar dibanding pengaruh langsung (*Direct Effect*) yaitu sebesar $0,416 > 0,166$ dengan pengaruh mediasi yang dihasilkan dari *Sobel test* sebesar sebesar $2,749 > z$ kritis $1,96$ dengan taraf signifikansi $0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa mediasi kepuasan kerja pada teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

- 1) *Hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.
- 2) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.
- 3) Teknologi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.
- 4) *Hard skill* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.
- 5) Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.
- 6) Teknologi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.
- 7) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dikemukakan,

maka dapat diajukan beberapa saran dari peneliti diantaranya sebagai berikut :

1) Bagi pihak manajemen PT. Delta Jaya Mas Gresik, disarankan untuk mewujudkan sistem *Work Life Balance* agar meminimalisir beban kerja dan meningkatkan produktivitas kerja.

2) Bagi pihak manajemen PT. Delta Jaya Mas Gresik, disarankan untuk mengoptimalkan infrastruktur teknologi melalui metode pengukuran *IT Balance Scorecard* dengan menganalisa masing-masing perspektif.

3) Bagi pihak operasional PT. Delta Jaya Mas Gresik, disarankan untuk konsistensi mengaplikasikan sistem pengembangan hard skill melalui susunan silabus pelatihan agar standar kualitas karyawan tercapai.

4) Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji penelitian lebih dalam, hendaknya menambahkan variabel-variabel lainnya seperti prestasi kerja, iklim kerja, kompensasi, soft skill dan kepemimpinan transformasional untuk lebih berkontribusi positif dalam produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Andika, R. dan B. Widjanarko, 2019, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel*

Intervening pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Vol. 11, No. 1, Hal:189-205

Edison, Emron, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, CV. Alfabeta, Bandung

Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Hamali, Arif Yusuf, 2018, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Buku Seru, Jakarta

Hendriana, Heris, 2017, *Hard Skills dan Soft Skills Matematik Siswa*, Refika Aditama, Malang

Indah, Agus Tri, 2017, *Pengaruh Keterampilan Teknologi terhadap Produktivitas Kerja pada Sub Bagian Evaluasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Jakarta*, Akademi Sekretari dan Manajemen BSI, Jakarta

Indrasari, Meithiana, 2017, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*, Indomedia Pustaka, Yogyakarta

Inegbedion, H. dan Emmanuel I, 2020, *Perception of Workload Balance and Employee Job Satisfaction in Work Organisations*, Issue 6, Page:2-8

Jawad, M. dan M. Iqbal, 2018, *Pengaruh Remunerasi dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja*, Vol. 62, No. 1, Hal:108:117

Jumantoro, R. dan U. Farida, 2019, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak*

- Mandiri Ponorogo*, Vol. 3, No. 1, Hal:106-117
- Kanafiah, P. Wawan, dan Suherna, 2021, *Pengaruh Kompetensi (Hard Skill) dan Pelatihan terhadap Kinerja Pelaksana Teknis melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas PUPR Kabupaten Serang*, Vol. 5, No. 2, Hal:186-199
- Koesomowidjojo, S.R, 2017, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, Penebar Swadaya Grup, Jakarta
- Lisdiana, Fhalina, 2019, *Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Boneka di Sukamulya Bandung*, Universitas Pasundan, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mellinda, Ayu, 2017, *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Surakarta*, Universitas Muhammadiyah, Surakarta
- Nurfiat, N.A. dan S.D. Rustariyuni, 2018, *Pengaruh Upah dan Teknologi terhadap Produktivitas dan Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Mebel di Kota Denpasar*, Vol. 16, No. 1, Hal:34-38
- Pramestari, Diah, 2018, *Penentuan Kriteria Perbaikan Produktivitas pada Suatu Departemen Kerja dengan Menggunakan Metode Objective Matrix pada Departement Assembly PT.X*, Vol. 2, No. 2, Hal:9-19
- Ratnasari, S. L. dan O.A. Thiyarara, 2020, *Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan*, Vol 7, No. 2, Hal:221-232
- Saprudin, 2018, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Trias Mitra Jaya Manunggal*, Vol. 2, No. 4, Hal:14-19
- Sedarmayanti, 2017, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Sinambela, Lijan Poltak, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Sinar Graffika Offset, Jakarta
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, CV. Alfabeta, Bandung
- Sukatmadiredja, Noneng dan Kuswandi, 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Sentra Bumi Palapa Utama Gresik*, Vol. 3, No. 3, Hal:428-435
- Sutrisno, E, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group, Jakarta
- Wahyuni, S.A. dan M.A. Pambudi, 2019, *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja pada PT. Erajaya (Erafone) di Malang*, Vol. 14, No. 4, Hal:2399-2406
- Wijaya, Chandra, 2017, *Perilaku Organisasi*, Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, Medan
- Zyl, Van G., 2020, *The Impact of New Production Technology on Employee Productivity in the South African Workplace*, Issue 13, Page: 2-8