

Pengaruh Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PDAM Tirtanadi Limau Manis

Rosa Arta Clarissa¹, T. Lyza Tahura² ✉

^{1,2} Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Harapan Medan

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Limau Mas sebagai perusahaan pemerintah daerah bergerak di bidang penyediaan air bersih bagi kebutuhan masyarakat. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh persaingan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dalam melakukan tugas yang di intervening oleh kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan sebanyak 129 orang dan pengambilan sampel penelitian dengan sampel sensus sehingga jumlah sampel digunakan sebanyak 129 responden. Sumber data menggunakan data primer dan teknik pengumpulan data menggunakan survei yaitu kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa persaingan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan persaingan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara persaingan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Terdapat korelasi yang cukup antara persaingan kerja dan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di PDAM Tirtanadi dalam melakukan tugas. Produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh persaingan kerja dan kepuasan kerja pegawai sebesar 34,7% dan sisanya sebesar 65,30% dapat dijelaskan oleh variabel lain tidak diteliti.

Kata Kunci: Persaingan Kerja; Kepuasan Kerja; dan Produktivitas Kerja

Abstract

This research was conducted at PDAM Tirtanadi Limau Mas, a regional government-owned company engaged in providing clean water for community needs. The purpose of the study is to determine the effect of work competition on employee productivity in carrying out tasks, which is mediated by job satisfaction. The population in this study consists of employees working at the company, totaling 129 people, and the research sample was taken using a census, resulting in a sample size of 129 respondents. The data sources used were primary data, and the data collection technique employed was a survey, specifically a questionnaire. The data analysis techniques used include classical assumption testing, hypothesis testing, and path analysis. Based on the results of the research conducted, it shows that work competition partially affects job satisfaction and employee work productivity, while job satisfaction significantly affects employee work productivity. Simultaneously, work competition and job satisfaction significantly affect employee work productivity. Job satisfaction mediates the influence of work competition on employee work productivity. There is a moderate correlation between work competition and job satisfaction with employee work productivity at PDAM Tirtanadi in carrying out tasks. Employee work productivity can be explained by work competition and employee job satisfaction by 34.7%, while the remaining 65.3% can be explained by other variables not studied.

Keywords: Work Competition; Job Satisfaction; employee Productivity.

✉ Corresponding author :

Email Address : rosaclarisa18@gmail.com, Lyzatengku@gmail.com

PENDAHULUAN

Karyawan yang dapat bekerja secara produktif di perusahaan akan dapat menggunakan waktu kerja yang ada dengan baik sehingga tiap waktu kerja ditujukan untuk menyelesaikan tugasnya agar dapat selesai tepat waktu dan hasil yang diberikan sesuai dengan standar dan harapan pimpinan pada dirinya. Menurut Widodo (2019), produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan untuk (*input*). Namun demikian, dalam pelaksanaan dilapangan dapat diketahui bahwa tidak semua pegawai yang ada di perusahaan mampu bekerja secara produktif dari waktu kerja yang telah ditetapkan sehingga masih sering terjadi dan ditemukan ada beberapa karyawan yang sengaja maupun tidak sengaja menunda pekerjaan yang harus diselesaikan dengan batas waktu yang telah ditetapkan dengan optimal, akan tetapi semua itu tidak terwujud. Untuk itu, masalah produktivitas kerja pegawai menjadi masalah penting yang perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan agar dapat dicarikan solusi dan pencegahan agar tidak merugikan divisi lain dan tujuan perusahaan tidak terganggu.

Persaingan kerja adalah peluang bagi pegawai untuk berkembang dan menonjolkan kinerja. Semakin baik menyikapinya, semakin bergairah dalam bekerja dan berkarir. Dengan demikian, rasa cemas, stres, dan perasaan negatif lainnya akan hilang dengan sendirinya (Safitri, dkk 2024). Menurut penelitian Sianturi dan Yusman (2022), dapat disimpulkan bahwa persaingan kerja yang ketat terjadi di perusahaan dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal serupa disampaikan dalam penelitian Andika, dkk (2019) menyimpulkan bahwa semakin tinggi persaingan kerja yang terjadi di lingkungan perusahaan maka semakin tinggi keinginan karyawan akan bekerja dengan produktif agar dapat mencapai tujuannya untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Oleh sebab itu, persaingan kerja di perusahaan merupakan kondisi yang tidak dapat dihindari dalam lingkungan kerja oleh para pegawai dalam melakukan tugasnya.

Produktivitas kerja seorang pegawai juga dapat dilihat sampai sejauh mana pegawai mendapatkan kepuasan kerja dari perusahaan. Menurut Priansa (2019), kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi secara cepat maupun perlahan. Menurut penelitian Rismayadi dan Maumunah (2020), dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memperoleh kepuasan sesuai dengan harapan dari perusahaan maka dapat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam melakukan tugas. Hal serupa disampaikan oleh Lestari dan Widiastini (2021), menyimpulkan bahwa kepuasan menjadi harapan bagi semua karyawan sehingga besar kepuasan diberikan oleh perusahaan maka dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi IPAM Limau Manis yang merupakan salah satu perusahaan BUMD bergerak di bidang penyediaan air bersih

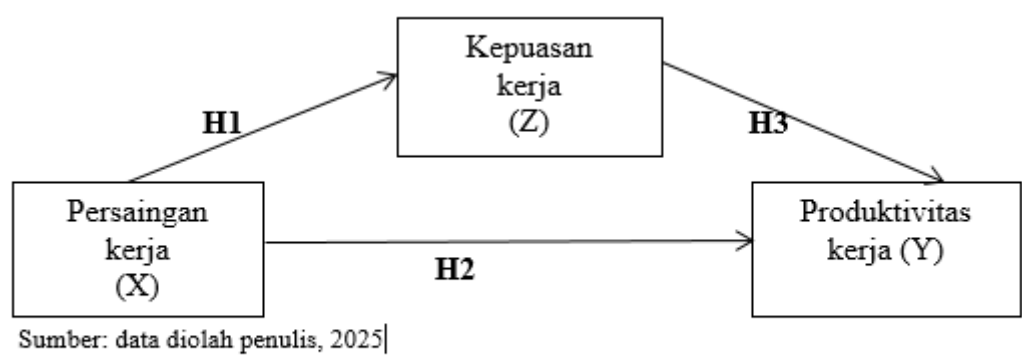
bagi kebutuhan masyarakat sekitarnya. Dalam menjalankan fungsi dan peranan sebagai perusahaan BUMD yang bergerak dibidang vital bagi kepentingan masyarakat banyak, maka pimpinan membutuhkan pegawai untuk ditempatkan pada posisi yang telah disediakan agar dapat dan mampu melakukan tiap tugas yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi perusahaan dan deskripsi pekerjaan dengan sebaik-baiknya bagi kemajuan perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi. Namun demikian, pada praktek dilapangan pegawai dalam melakukan tugasnya terutama pada divisi operasional dilapangan yaitu menangani masalah air yang terjadi pada masyarakat masih sering terjadi dan ditemukan ada beberapa pegawai yang tidak dapat bekerja secara produktif, seperti tidak melakukan pengecekan secara berkala di instalasi pengolahan air, yang Mengakibatkan ada beberapa pekerjaan penting seperti Pemeriksaan dan Pemeliharaan Instalasi Pengolahan Air yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu sehingga hal ini dapat membuat perusahaan menjadi tidak kompeten untuk mewujudkan visi perusahaan di masa mendatang.

Tabel 1 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Persaingan kerja (X)	Persaingan kerja adalah peluang bagi pegawai untuk berkembang dan menonjolkan kinerja. Semakin baik menyikapinya, semakin bergairah dalam bekerja dan berkarir. Degan demikian, rasa cemas, stress Sumber: Safitri, dkk (2024)	a.Berpikir positif tentang persaingan b.Meningkatkan keterampilan bagi diri sendiri c.Bekerja melebihi dari deskripsi kerja pada diri sendiri d.Menjaga hubungan baik dengan atasan e.Saling menguntungkan denganpesaing (Safitri,dkk 2024)	Likert
Kepuasan kerja (Z)	Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi secara cepat maupun perlahan Sumber: Priansa (2019)	1.Gaji yang diterima 2.Promosi diberikan 3.Pengawasan 4.Tunjangan tambahan 5.Penghargaan 6.Prosedur dan peraturan kerja	Likert

		7.Rekan kerja	
		Sumber: Priansa (2019)	
Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik kepribadian individu. Sumber:Hartatik (2018)	1.Tingkat absensi tinggi 2.Tingakt perolehan hasil 3.Kualitas yang dihasilkan 4.Tingakt kesalahan 5.Waktu yang dibutuhkan Sumber:Hartatik (2018)	Likert

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis penelitian yang dapat disampaikan yaitu:

- H1: Persaingan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi IPAM Limau Manis.
- H2: Persaingan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi IPAM Limau Manis.
- H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi IPAM Limau Manis.
- H4: Persaingan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang di intervening oleh kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi IPAM Limau Manis.

METODOLOGI

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2019), penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan

untuk menguji dan mengetahui sampai sejauh mana kaitan antara variabel yang satu atau lebih dengan variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PDAM Tirtanadi IPAM Limau Manis sebanyak 129 karyawan, pengambilan sampel digunakan sampel sensus, Sampel Sensus adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua (Syugiono 2019). Sehingga jumlah sampel digunakan sama dengan populasi yaitu sebanyak 129 responden. Pada penelitian ini, sumber data menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti tanpa menggunakan perantara penelitian (Priastama, 2017) dengan teknik pengambilan data menggunakan kuisioner dan teknik analisa data menggunakan uji analisis jalur dengan program pengolahan data SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	r _{tabel}	Simpulan
		r _{hitung}		
Persaingan kerja	Persaingann kerja_1	.841	.171	Valid
	Persaingann kerja_2	.632		Valid
	Persaingann kerja_3	.659		Valid
	Persaingann kerja_4	.848		Valid
	Persaingann kerja_5	.710		Valid
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja_1	.671	.171	Valid
	Kepuasan kerja_2	.723		Valid
	Kepuasan kerja_3	.528		Valid
	Kepuasan kerja_4	.615		Valid
	Kepuasan kerja_5	.688		Valid
	Kepuasan kerja_6	.588		Valid
	Kepuasan kerja_7	.239		Valid
Produktivitas kerja	Produktivitas kerja_1	.564	.171	Valid
	Produktivitas kerja_2	.541		Valid
	Produktivitas kerja_3	.591		Valid
	Produktivitas kerja_4	.552		Valid
	Produktivitas kerja_5	.270		Valid

sumber: data diolah SPSS, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel persaingan kerja yang mempunyai 5 pernyataan, kepuasan kerja yang mempunyai 7 pernyataan, dan produktivitas kerja terdiri dari 5 pernyataan sehingga semua item kuesioner mempunyai nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,171), sehingga disimpulkan bahwa item kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Data

Reliability statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai koefisien standar	Simpulan
Persaingan kerja_X	.892	0.6	Reliabel
Kepuasan kerja_Z	.829		Reliabel
Produktivitas kerja_Y	.739		Reliabel

sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa untuk variabel persaingan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga disimpulkan variabel digunakan adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov Test*

One Sample Kolmogorov Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N			129
Normal Parameters	Mean		.0000000
	Std Deviation		3.04550134
Most Extreme Differences	Absolute		.093
	Positive		.093
	Negative		-.078
Kolmogorov Smirnov Z			1.052
Asymp.Sig. (2-tailed)			.218

sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 4 diatas menunjukkan hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov Test* mempunyai nilai signifikansi (Asymp. Sig.2-tailed) yaitu 0,218 sehingga nilai signifikansi $0,218 > 0,05$ maka disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Coefficients	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Persaingan kerja_X	.940	1.064
Kepuasan kerja_Z	.940	1.064

sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 5 menunjukkan bahwa untuk variabel persaingan kerja dan kepuasan kerja mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi gejala multikolieritas yang artinya tidak ada korelasi satu sama lain.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Glejser

		Coefficientsa				
Model		Unstandardized	Standardized		t	Sig.
		Coefficients	Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.006	1.188		.847	.399
	Persaingan kerja_X	.002	.040	.005	.051	.960
	Kepuasan kerja_Z	.020	.035	.053	.582	.562

a. *Dependent Variable: Abs_res*

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 6 dapat disampaikan bahwa untuk variabel persaingan kerja (nilai sig. 0,960) dan kepuasan kerja (nilai sig. 0,562) sehingga variabel independen mempunyai nilai signifikan $> 0,05$, dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, artinya pada penelitian ini tidak terdapat variabel pengganggu.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 7 Hasil Uji Parsial

Hasil Uji Parsial I

		Coefficients ^a			
Model		Standardized	t	Sig.	
		Coefficients			
		Beta			
1	(Constant)		10.910	.000	
	Persaingan kerja_X	.246	2.858	.005	

a. *Dependent Variable: Kepuasan kerja_Z*

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Pada penelitian ini jumlah sampel $n = 129$ sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,656$ pada signifikan 0,05 (5%). Dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa persaingan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Limau Manis (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,858 > 1,656$ pada signifikan $0,005 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H1 diterima.

Hasil Uji Parsial II

		<i>Coefficientsa</i>		
		<i>Standardized</i>		
	Model	<i>Coefficients</i>	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		10.263	.000
	Persaingan kerja_X	.318	3.776	.000

a. *Dependent Variable: Produktivitas kerja_Y*

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Dari tabel di atas dapat disajikan hasil pengujian parsial dapat disimpulkan bahwa persaingan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Limau Manis (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,132 > 1,656$ pada signifikan $0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H2 diterima.

Hasil Uji Parsial III

Coefficients ^a				
Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		7.574	.000
	Kepuasan kerja_Z	.369	4.471	.000

a. *Dependent Variable:* Produktivitas kerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Dari tabel di atas dapat disampaikan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di perusahaan (nilai thitung > ttabel, 4,471 > 1,656 pada signifikan 0,000 < 0,05), sehingga hipotesis penelitian H3 diterima.

Hasil Uji Simultan**Tabel 8 Hasil Uji Simultan**

Hasil Uji Simultan					
<i>ANOVA^b</i>					
Model	<i>Sum of</i>	<i>df</i>	<i>Mean</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	126.783	2	63.392	14.862	.000 ^a
<i>Residual</i>	537.449	126	4.265		
<i>Total</i>	664.233	128			

a. *Predictors:* (Constant), Kepuasan kerja_Z, Persaingan kerja_X

b. *Dependent Variable:* Produktivitas kerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Pada penelitian ini jumlah sampel $n = 129$, dimana nilai $df (1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan nilai $df (2) = n - k = 129 - 3 = 126$ maka diperoleh $F_{tabel} = 2,68$ pada $sig. 0,05$. Sedangkan nilai $F_{hitung} = 14,862$ pada $sig. 0,000$. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa persaingan kerja dan kepuasann kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di perusahaan (nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $14,862 > 2,68$ pada $sig. 0,000 < 0,05$).

Hasil Uji Koefisien Determinasi**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)						
<i>Model Summary^b</i>						
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Change Statistics</i>	
					<i>R</i>	<i>F Change</i>
					<i>square</i>	
1	.589 _a	.347	.321	2.06530	.347	14.862

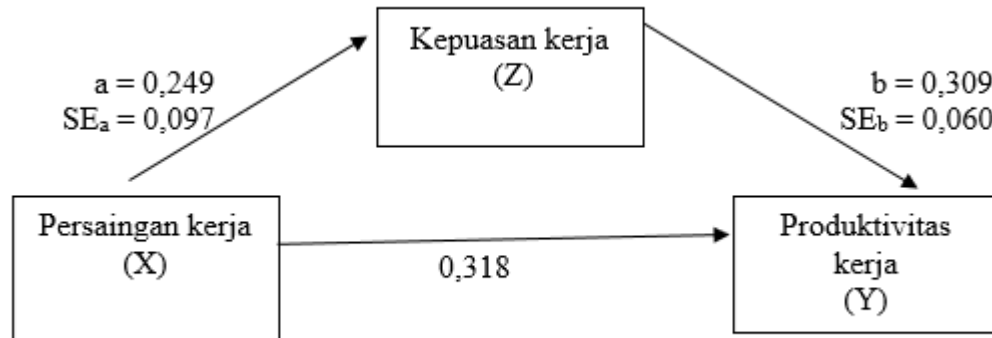
a. *Predictors:* (Constant), Kepuasan kerja_Z, Persaingan kerja_X

b. *Dependent Variable:* Produktivitas kerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 8 menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar $R = 0,589$ artinya terdapat korelasi yang cukup antara persaingan kerja dan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di PDAM Tirtanadi dalam melakukan tugas. Nilai $R^2 = 0,347$ artinya produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh persaingan kerja dan kepuasan kerja pegawai sebesar 34,7% dan sisanya sebesar 65,30% dapat dijelaskan oleh variabel lain tidak diteliti.

Hasil Uji Sobel Test



Gambar 2 Hasil Uji Sobel Test

Berdasarkan gambar di atas maka berikut ini dapat disajikan perhitungan hasil Uji Sobel Test sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\
 Sab &= \sqrt{(0,309)^2 (0,097)^2 + (0,249)^2 (0,060)^2 + (0,097)^2 (0,060)^2} \\
 Sab &= \sqrt{(0,095481) (0,009409) + (0,062001)(0,003600) + (0,009409)(0,003600)} \\
 Sab &= \sqrt{0,00898 + 0,000223 + 0,000034} \\
 Sab &= \sqrt{0,001155} \\
 Sab &= 0,03398529 \\
 t &= ab : Sab \\
 &= (0,249) (0,309) : 0,03398529 \\
 &= 0,076941 : 0,03398529 \\
 A. &= 2,263950
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai Sobel Test sebesar 2,263950 dan nilai t_{tabel} untuk jumlah sampel $n = 129$ sebesar 1,656 1sehingga disimpulkan bahwa nilai $2,263950 < 1,656$ maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjembatani (Variabel Perantara) yang memperkuat hubungan antara persaingan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di PDAM Tirtanadi IPAM Limau Manis sehingga hipotesis penelitian H_4 diterima.

Pengaruh Persaingan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PDAM Tirtanadi IPAM Limau Manis

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa persaingan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di PDAM Tirtanati IPAM Limau Manis (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,858 > 1,656$ pada signifikan $0,005 < 0,05$). Menurut penelitian Andika, dkk (2019),

Pengaruh Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan....

menyimpulkan bahwa adanya persaingan kerja yang sehat di perusahaan bagi semua karyawan maka akan berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja diperoleh oleh karyawan. Dengan demikian terdapat relevansi dengan penelitian yang dilakukan dan ini mencerminkan bahwa persaingan kerja tidak dapat dihindari di perusahaan dan akan dihadapi oleh semua pegawai selama bekerja sehingga bagi pegawai yang bisa menghadapi persaingan kerja dengan baik dan benar akan dapat memenangkan persaingan tersebut dan bagi dirinya akan mendapatkan kepuasan kerja sesuai harapannya.

Pengaruh Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi IPAM Limau Manis

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa persaingan kerja di perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PDAM Tirtanadi IPAM Limau Mas (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,132 > 1,656$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Menurut penelitian Sianturi dan Yusman (2022) dapat disampaikan bahwa persaingan kerja yang terjadi di perusahaan dihadapi oleh karyawan dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Dengan demikian terdapat relevansi dengan penelitian dilakukan sehingga semua pegawai harus sudah memahami bahwa dimana pun dirinya berada baik laki-laki maupun perempuan dengan berbagai tingkatan pendidikan akan menghadapi persaingan kerja ketika melakukan tugasnya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi IPAM Limau Manis

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa kepuasan kerja diperoleh pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PDAM Tirtanadi IPAM Limau Manis (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,471 > 1,656$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Menurut penelitian Arief dan Nisak (2022) dan Fredicia, dkk (2022), menyimpulkan bahwa karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari perusahaan maka akan berpengaruh signifikan produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian terdapat relevansi dengan penelitian yang dilakukan sehingga ini mencerminkan pentingnya bagi pimpinan untuk memberikan kepuasan kerja bagi seluruh pegawai secara merata dan objektif sehingga tidak ada perbedaan perlakuan yang ditunjukkan oleh pimpinan dan ini akan membuat semua pegawai bersedia untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dengan mencurahkan seluruh totalitas, kemampuan dan kontribusinya pada dirinya untuk kepentingan perusahaan.

Pengaruh Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai yang di intervening oleh Kepuasan Kerja di PDAM Tirtanadi IPAM Limau Manis

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh antara persaingan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di perusahaan (nilai Sobel Test, $2,263950 < 1,656$). Menurut penelitian Andika, dkk (2019), dapat disampaikan bahwa karyawan yang dapat memperoleh kepuasan kerja dari perusahaan dapat memediasi pengaruh antara persaingan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ketika melakukan tugasnya. Dengan demikian terdapat relevansi dengan penelitian yang dilakukan

sehingga ini mencerminkan bahwa kepuasan kerja akan dibutuhkan oleh semua karyawan tanpa pengecualian yang mau dan bersedia bekerja dan melakukan pekerjaan di perusahaan sehingga karyawan yang telah berhasil mendapatkan kepuasan sesuai dengan harapannya akan bertekad dan bersungguh-sungguh dalam tiap penyelesaian tugas menjadi tanggung jawabnya dengan kontribusi dan kemampuan dimiliki untuk selalu siap menghadapi persaingan kerja di perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dan pembahasan yang dikemukakan di atas, berikut ini dapat disampaikan beberapa kesimpulan yaitu:

1. Persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Limau Mas (nilai thitung > ttabel, 2,858 > 1,656 pada signifikan 0,005 < 0,05).
2. Persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Limau Mas (nilai thitung > ttabel, 3,132 > 1,656 pada signifikan 0,000 < 0,05).
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Limau Mas (nilai thitung > ttabel, 4,471 > 1,656 pada signifikan 0,000 < 0,05).
4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara persaingan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di PDAM Tirtanadi Limau Mas (nilai Sobel Test 2,263950 < 1,656).

Referensi :

- Andika, R., Widjarnako, B., dan Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*. Vol.11. No.1. Juni. ISSN: 2088-3145. Hal: 189-205.
- Arief, M.Y., dan Nisak, M. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes. *J-MAS: Jurnal Manajemen dan Sains*. Vol.7. No.1. Hal: 386-392. ISSN 2541-6243 (Online). ISSN 2541-688X (Print).
- Ariz, Abd. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persaingan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Tredn*. Vol.06. No.1. Juli-Desember. ISSN: 2088-107X. Hal: 1-6.
- Bahtiar, J., Tumbuan, W.J.F.A., dan Trang, I. (2018). Pengaruh Insentif, Kepuasan Kerja dan Daya Saing terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Jepara Karya Furniture Kec. Tuminting. *Jurnal EMBA*. Vol.6. No.1. April. Hal. 638 – 647. ISSN 2303-1174.
- Fredicia, L. Goh, T.S., Manday, C.C.R., dan Syawaluddin. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Buana Independen Medan. *Jurnal Mirai Manajeeemn*. Vol.7. No.1. Hal: 105-126. ISSN: 2597-4084.
- Hidayati, U., dan Mulyadin. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi dan Tren*. Vol.1. No.2. November. Hal: 85-89. e-ISSN: 3025-8189. p-ISSN: 3025-8197.
- Juanda., dan Sari, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Bagian Produksi PT. Timbang Deli Indonesia Galang Deli Serdang. *Jurnal Agro Nusantara*. Vol.2. No.1. ISSN: 2798-6381. Ha: 20-25.

- Lestari, K.W., dan Widiastini, N.M.A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Sinar Abadi. *BISMA: Jurnal Manajemen*. Vol.7. No.2. Oktober. P-ISSN: 2476-8782. Hal: 156-164.
- Mahendra, I Gede Pasek Oka., dan Mahyuni, L.P. (2023). Produktivitas Kerja Karyawan Jasa Pengiriman Barang dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Variabel. *Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*. Volume 7. No 1. ISSN: 2355-0295, e-ISSN: 2549-8932. Hal: 35-46.
- Malidin, R., Sugandi, Y.S., dan Kusumawardana, M.F. (2023), Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Nikkatsu ElectRIC Works Kota Bandung. *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management*. Vol.6. No.2. Juli - Desember. E-ISSN: 2598-5159. P-ISSN: 2598-0742.
- Ningsih, L.K., dan Prastiwi, Ni Luh Putu Eka Yudi. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 1. Nomor 2. Juli. Hal: 567-581.
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMX*. Vol.4 No.2. Hal: 75-84. p-ISSN: 2622 - 5204. e-ISSN: 2622 - 5190.
- Puspita, S., Sinarti, T., dan Akila. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kalidoni Palembang. *JMWE: Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 20. No.2. Juli. Hal: 383 - 395. ISSN 1693-4091. E-ISSN 2622-1845.
- Rismayadi, B., dan Maemunah, M. (2020). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bidang Sumber Daya Manusia PT. Telekomunikasi Indonesia Regional Provinsi Jawa Barat. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*. Vol.4. No.2. Hal: 360-374. P-ISSN; 2541-5255 E-ISSN: 2621-5306.
- Safitri, R., Neldi, M., dan Charli, C.O. (2024). Pengaruh Motivasi dan Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Spektrum Ekonomi*. Vol 7. No 2. February. Hal 14-21. EISSN: 23267168.
- Saprudin., dan Koeswardhana, G. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JISAMAR: Journal of Information System Applied, Management, Accounting and Research*. Vol.2. No.4. November. ISSN: 2598-8719 (Online). ISSN: 2598-8700 (Printed). Hal: 14-19.
- Sedarmayanti. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu. Anggota IKAPI. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sianturi, N.S., dan Yusman. (2022). Pengaruh Reward, Persaingan Kerja dan Lama Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (PT. Surya Teknik Dinamika). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*. Vol.2. No.2. Oktober. ISSN:2809-381X (print). Hal: 1-11.
- Sinambela, L.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudanang, E.A., dan Pryanto, S.E. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Horizon Apartemen dan Kondotel Yogyakarta. *Keparawisataan: Jurnal Ilmiah*. Vol.14. No.1. Januari. Hal: 31-36.
- Sugiyono. (2019). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta.

