



Membangun Kinerja Unggul: Peran Krusial Motivasi Dan Kepuasan Kerja Di PT Great Giant Pineapple

Adrian Aidil Putra Lesmono¹, Galang Tresno Witjaksono², Muchammad Rizki Tri Afandi³, Bagus Rizky⁴, Yennyka Leilasariyanti⁵

^{1,2,3,4,5}Department of Agribusiness, Faculty of Agriculture, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Surabaya, Indonesia

E-mail: yennyka.leilasariyanti.fp@upnjatim.ac.id

Article Info

Article history:

Received December 15, 2025

Revised December 19, 2025

Accepted December 24, 2025

Keywords:

Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance, Human Resource Management, PT Great Giant Pineapple

ABSTRACT

Employee performance is one of the parameters for assessing the achievements and success of a company. This study analyzes the influence of work motivation and job satisfaction on employees of PT Great Giant Pineapple. This is a descriptive qualitative study that uses secondary data from 20 journals. Previous relevant studies collected data through literature review and analyzed it descriptively to find patterns. In analyzing the patterns from the data collected from the journals, it can be concluded that work motivation and job satisfaction of employees have a positive or negative direct or indirect effect on improving performance. Higher work motivation among employees can encourage performance, increased discipline, and responsibility. In addition, job satisfaction can increase effectiveness and loyalty to the work that has been undertaken. Many studies have proven that job satisfaction mediates the relationship between work motivation and employee performance. There are also other interrelated factors, such as discipline, rewards, work culture, and career development, that can increase work motivation and job satisfaction. This study underscores the importance of systematic and planned human resource management to improve the performance of company employees.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Article Info

Article history:

Received December 15, 2025

Revised December 19, 2025

Accepted December 24, 2025

Kata Kunci:

Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Great Giant Pineapple

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji ajaran dasar, nilai-nilai utama, serta signifikansi agama Konghucu dalam kehidupan sosial dan budaya masyarakat masa kini. Penelitian dilakukan melalui metode studi pustaka (library research) dengan menelaah sumber-sumber primer dan sekunder, meliputi kitab-kitab klasik Konghucu, pemikiran para tokoh Konfusianisme, serta berbagai literatur akademik yang berkaitan. Agama Konghucu merupakan salah satu tradisi keagamaan sekaligus aliran filsafat tertua yang berkembang di Tiongkok, dengan fokus utama pada pembentukan moral, etika dan terciptanya keharmonisan dalam kehidupan sosial. Dalam konteks masyarakat modern yang diwarnai oleh kemerosotan nilai moral, penguatan sikap individualisme, serta berbagai krisis kemanusiaan, ajaran Konghucu masih menunjukkan relevansi yang kuat. Untuk mencapai tujuan daripada penelitian ini maka peneliti menggunakan jenis penelitian pustaka (library research) dengan mengkaji sumber-sumber primer dan sekunder tentang agama Konghucu. Hasil kajian menunjukkan bahwa nilai-nilai inti Konghucu, seperti ren (kemanusiaan), yi (keadilan), li



(tata krama), zhi (kebijaksanaan) dan xiao (bakti kepada orang tua), berperan penting dalam membentuk karakter individu, menjaga keharmonisan sosial, serta memperkokoh struktur keluarga dan masyarakat. Oleh karena itu, ajaran Konghucu tetap relevan sebagai landasan etika dan moral dalam menghadapi tantangan kehidupan modern serta mewujudkan masyarakat yang berintegritas dan bermartabat.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Yennyka Leilasariyanti
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
E-mail: yennyka.leilasariyanti.fp@upnjatim.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan harus mengerahkan kinerja optimal, yang keberhasilannya dapat efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh berbagai aspek—salah satunya adalah kualitas kinerja sumber daya manusia karena karyawan, sebagai pelaksana aktivitas operasional, sangat menentukan tingkat produktivitas dan keberlanjutan perusahaan. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh besar pada kinerja karyawan, sehingga memperkuat individu sebagai penentu produktivitas perusahaan.(Susanto dan Pelealu, 2025) PT Great Giant Pineapple (GGP) merupakan perusahaan agribisnis yang bergerak di bidang produksi serta pengolahan nanas dalam skala operasional yang besar. Kegiatan operasional pada Perusahaan GGP menuntut karyawan untuk bekerja secara disiplin, bekerja sama dan bertujuan pada pencapaian target produksinya. Kinerja karyawan tidak terbentuk secara otomatis, dipengaruhi oleh beberapa faktor didalamnya, yang pertama adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang didapat karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara bersungguh-sungguh. Karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi akan selalu menunjukkan semangat kerja, kedisiplinan, serta tanggung jawab yang lebih baik, disbanding dengan orang yang memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja (Harjono dkk, 2025).

Selain itu, karena berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka—termasuk gaji, tempat kerja, hubungan, dan prospek pertumbuhan profesional—kepuasan kerja juga merupakan elemen penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan moral dan kinerja karyawan, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya lebih berdedikasi dan berkinerja lebih baik (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Saat ini, bisnis harus meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional mereka. Kualitas sumber daya manusia mereka, yang merupakan aset strategis yang mendorong visi, misi, dan tujuan organisasi, sama pentingnya dengan modal dan teknologi untuk mencapai kesuksesan. Untuk mempertahankan pertumbuhan produktivitas, bisnis harus fokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kualitas dan kinerja karyawan (Pahira & Rinaldy, 2023).



Telah terbukti bahwa prosedur manajemen sumber daya manusia (SDM) yang terlaksana dengan baik, seperti pelatihan, penggajian, dan peninjauan kinerja, meningkatkan kemampuan dan motivasi pekerja di dalam organisasi. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia yang efektif, dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi semakin meningkatkan efektivitas ini (Indrayani dkk., 2025). Motivasi kerja, yang merupakan dorongan internal dan eksternal yang memotivasi orang untuk bekerja lebih antusias, adalah salah satu komponen penting yang memengaruhi kinerja karyawan (Ramadhani, 2024). Sementara motivasi kerja yang rendah seringkali menyebabkan produktivitas yang lebih rendah, tingkat absensi yang lebih tinggi, dan kualitas kerja yang lebih rendah, karyawan yang sangat termotivasi biasanya menunjukkan semangat, disiplin, dan dedikasi untuk menyelesaikan tugas.

Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, meliputi aspek gaji, suasana kerja, interaksi antarpegawai, fasilitas kerja, serta kesempatan pengembangan karier (Febianti dkk, 2025). Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi, bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan memiliki keinginan untuk bertahan lebih lama di Perusahaan tersebut, sedangkan rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat memicu tingginya keinginan karyawan untuk segera pindah serta menurunnya kualitas hasil kerja mereka. Banyaknya penurunan kualitas penting bagi perusahaan dalam memahami sejauh mana motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, nyaman, dan kompetitif. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan, sehingga pemahaman terhadap kedua aspek tersebut menjadi kunci dalam meningkatkan performa karyawan sekaligus efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan (Ningmabin & Adi, 2022).

METODE PENELITIAN

Berdasarkan rancangan penelitian, penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif, khususnya metode penelitian kualitatif deskriptif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengadopsi metode yang dapat secara deskriptif dan menyeluruh menganalisis pola hubungan antar variabel yang telah diteliti sebelumnya untuk sumber daya manusia, khususnya untuk penelitian ini, antara variabel terkait pekerjaan yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, PT Great Giant Pineapple (PT GGP). Metode penelitian yang secara khusus sesuai untuk penelitian ini akan melibatkan pertimbangan bahwa penelitian ini tidak akan menguji hipotesis, tetapi akan melakukan analisis menyeluruh terhadap temuan empiris dari penelitian sebelumnya dengan tujuan mengembangkan pemahaman holistik tentang banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Subjek penelitian ini secara khusus adalah PT Great Giant Pineapple, lebih khusus lagi terkait dengan aspek proses manajemen sumber daya manusia, khususnya aspek yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja kerja, dan secara khusus bertujuan untuk membangun hubungan, atau pola hubungan, antara variabel, temuan, dan penelitian yang dilakukan di PT GGP.

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data sekunder, atau data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari subjek penelitian. Secara spesifik, temuan penelitian lain tentang peran motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja dimanfaatkan secara langsung atau tidak langsung melalui faktor lain seperti kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan. Pendekatan yang biasanya digunakan adalah kuantitatif, dan penelitian-penelitian ini juga menjadi dasar rasional penelitian ini yang mengadopsi pendekatan kualitatif sebagai metode penelitian. Proses pengumpulan data melibatkan peninjauan literatur dan pencarian makalah penelitian ilmiah yang berkaitan dengan subjek penelitian. Hal ini dilakukan melalui pengatalogan makalah penelitian yang berkaitan dengan subjek penelitian, kemudian mengelompokkan penelitian-penelitian tersebut berdasarkan subjek penelitian, dan kemudian menilai setiap hasil penelitian berdasarkan variabel yang digunakan untuk penelitian, dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian, serta kesesuaianya dengan subjek pembahasan penelitian. Temuan dari proses ini dapat diinterpretasikan melalui tabel.

Analisis Data menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Terdapat tiga proses analisis. Pertama, mengkategorikan studi penelitian berdasarkan kesamaan variabel tertentu seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan individu. Kedua, memeriksa pola dan asosiasi studi penelitian di mana konsistensi temuan penelitian mengenai asosiasi langsung dan tidak langsung melalui faktor mediasi dipertimbangkan. Langkah ketiga ini kemudian diikuti dengan memeriksa temuan penelitian terkait teori dan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini mampu mendefinisikan penentu kinerja karyawan dan pentingnya strategis motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Fase Ketiga Analisis Data

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Kajian Literatur Motivasi Dan Kepuasan Kerja

No	Judul Jurnal	Variabel Penelitian	Metode	Relevansi dengan Penelitian
1	Hubungan Motivasi, Kemampuan, Kedisiplinan, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Mandor di PT Great Giant Pineapple (Husna dkk., 2021)	Motivasi, Kepuasan Kerja → Kinerja	Kuantitatif	Sangat relevan karena meneliti motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja di PT GGP
2	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier → Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Relevant karena menjelaskan peran motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang secara teoritis menjadi dasar pengaruh

	(Rulianti & Nurpribadi, 2023)			kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3	Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Great Giant Pineapple (Junanto & Mardiana, 2023)	Motivasi Kinerja →	Kuantitatif	Memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja
4	Pengaruh Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan dengan Reward sebagai Variabel Mediasi (Marindra dkk., 2024)	Motivasi Kerja, OCB → Reward → Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Relevant karena membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui reward sebagai variabel mediasi.
5	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Badung) (I G Ag dkk., 2021)	Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Pengawasan → Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Relevant karena membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga mendukung hubungan langsung antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian.
6	Pengaruh Lingkungan, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Injeksi PT. Patco Elektronik Teknologi (Andayani & Daspar, 2023)	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Sangat relevan karena membuktikan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan



7	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Kediri (Kusumastuti dkk., 2023)	Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Stres Kerja → Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Relevan membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga memperkuat hubungan motivasi kerja dengan kinerja dalam penelitian ini
8	The Effect of Self Efficacy, Motivation Work Behaviour, and Work Engagement on Employee Performance at Knitting Glove Business UD Tiga Putri Mirnanda Wahyu (Prastika & Sumartik, 2024)	Self Efficacy, Motivation Work Behaviour, Work Engagement → Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Sangat relevan karena membuktikan bahwa faktor psikologis dan perilaku kerja karyawan secara langsung memengaruhi kinerja, sehingga dapat dijadikan rujukan utama dalam memperkuat hubungan variabel motivasi dan kinerja karyawan
9	Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Putra & Liana, 2024)	Motivasi Kinerja →	Kuantitatif	Relevan sebagai pendukung pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja
10	Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Nurhasanah dkk., 2022)	Etika Kerja, Budaya Organisasi, Beban Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Sangat relevan karena memperkuat peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening serta menunjukkan bahwa faktor perilaku dan lingkungan kerja berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan
11	Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja (Fitriadi dkk., 2022)	Keterlibatan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Sangat relevan karena membuktikan bahwa keterlibatan kerja meningkatkan kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui

				kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
12	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Suryawan & Salsabilla, 2022)	Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja → Kinerja	Kuantitatif	Sangat relevan karena menguji langsung pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
13	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung) (Aniversari & Sanjaya, 2022)	Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Relevant karena menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan rujukan dalam memperkuat hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian ini.
14	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Suryawan & Salsabilla, 2022)	Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Sangat relevan karena secara empiris membuktikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga memperkuat landasan teori dan hipotesis penelitian ini
15	The Impact of Job Satisfaction and Employee Engagement on Employee Performance (Evada Rustina dkk., 2025)	Kepuasan Kerja → Kinerja	Kuantitatif	Memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

16	The Influence of Workload and Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction (Souisa dkk., 2025)	Motivasi → Kepuasan Kerja → Kinerja	Kuantitatif	Relevan untuk menjelaskan mekanisme kepuasan kerja
17	The effectiveness of job satisfaction in mediating work motivation and work discipline towards employee performance (Riwayati dkk., 2025)	Motivasi → Kepuasan Kerja → Kinerja	Kuantitatif	Sangat relevan untuk model penelitian
18	The Effect of Career Development, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance (Wau & Purwanto, 2021)	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja → Kinerja	Kuantitatif	Mendukung teori hubungan variabel utama
19	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Applicad (Fajri dkk., 2022)	Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Relevan karena memperkuat bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mendukung landasan teori dan pengembangan hipotesis penelitian ini
20	Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement (Riyanto dkk., 2021)	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja → Kinerja (Employee Engagement sebagai mediasi)	Kuantitatif	Sangat relevan karena membuktikan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kebahagiaan kerja, menurut tinjauan penelitian sebelumnya yang dikumpulkan dalam tabel Diskusi. Banyak penelitian, yang sebagian besar menggunakan metodologi kuantitatif, secara konsisten menemukan hasil ini di industri pertanian serta sektor organisasi lainnya. Penelitian dari PT Great Giant Pineapple, termasuk studi oleh Husna dkk. (2021) dan Junanto dan Mardiana (2023),



menunjukkan bahwa kinerja staf dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja yang sangat termotivasi lebih cenderung bertanggung jawab, disiplin, dan antusias terhadap pekerjaan mereka. Untuk memastikan kinerja optimal dalam suatu organisasi, motivasi kerja sangat penting.

Analisis penelitian sebelumnya yang disajikan dalam tabel Diskusi menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Hasil ini telah secara teratur diamati di industri pertanian dan sektor organisasi lainnya oleh beberapa studi, yang sebagian besar menggunakan pendekatan kuantitatif. Motivasi kerja memiliki efek yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian dari PT Great Giant Pineapple, termasuk studi oleh Husna dkk. (2021) dan Junanto dan Mardiana (2023). Ini menyiratkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, disiplin, dan bersemangat dalam pekerjaan mereka. Motivasi di tempat kerja sangat penting untuk memastikan kinerja puncak.

Peningkatan motivasi karyawan dan kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh elemen lain seperti lingkungan kerja, disiplin, penghargaan, budaya perusahaan, dan pertumbuhan karier. Kinerja karyawan secara tidak langsung dipengaruhi oleh elemen-elemen ini, membuktikan bahwa manajemen sumber daya manusia terintegrasi adalah penyebab kinerja. Secara keseluruhan, temuan diskusi menunjukkan koherensi dan konsistensi penelitian empiris yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan terutama ditentukan oleh motivasi kerja dan kebahagiaan kerja. Temuan dalam tabel diskusi memperkuat landasan teoritis penelitian dan memvalidasi penekanan studi pada pentingnya mengendalikan motivasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pekerja.

KESIMPULAN

Hasil dari berbagai studi sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Great Giant Pineapple. Motivasi karyawan telah terbukti mendorong individu untuk menunjukkan peningkatan disiplin, akuntabilitas, dan fokus pada tujuan, yang pada gilirannya memiliki efek menguntungkan langsung pada hasil kerja. Karyawan yang sangat termotivasi biasanya menunjukkan antusiasme yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka dan komitmen yang lebih dalam terhadap organisasi. Selain itu, kepuasan kerja bertindak sebagai elemen penting yang sangat memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja, yang berasal dari gaji yang adil, lingkungan kerja yang mendukung, hubungan yang sehat dengan rekan kerja, dan peluang untuk pertumbuhan profesional, meningkatkan komitmen dan produktivitas karyawan. Banyak studi yang dianalisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja secara langsung dan bertindak sebagai faktor mediasi yang meningkatkan dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menekankan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sistem manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi, bukan terjadi secara terisolasi. Faktor-faktor seperti suasana kerja, disiplin di tempat kerja, struktur insentif, budaya perusahaan, dan pertumbuhan profesional secara kolektif berkontribusi secara signifikan untuk meningkatkan kinerja. Temuan studi ini menekankan pentingnya bagi PT Great Giant Pineapple dan organisasi serupa untuk menciptakan dan melaksanakan strategi manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan yang berfokus pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Praktik manajemen sumber daya manusia yang efisien diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, T., & Daspar, D. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN INJEKSI PT. PATCO ELEKTRONIK TEKNOLOGI. *TECHNO-SOCIO EKONOMIKA*, 16(1), 1–12. <https://doi.org/10.32897/techno.2023.16.1.1743>
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Evada Rustina, Dermawan, A., Vidyaningrum, B., & Suwandi. (2025). The Impact of Job Satisfaction and Employee Engagement on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1859–1870. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3336>
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Febianti, V., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PUJI SARANA JAYA. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(3), 1282–1295. <https://doi.org/10.62335/sinergi.v2i3.1008>
- Fitriadi, Y., Susanto, R., Irdam, & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*, 448–453. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.446>
- Husna, A. W. B., Sayekti, W. D., & Nugraha, A. (2021). HUBUNGAN MOTIVASI, KEMAMPUAN, KEDISIPLINAN, DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA MANDOR DI PT GREAT GIANT PINEAPPLE DEPARTEMEN PG 2 LAMPUNG TENGAH. *Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis*, 8(2), 287. <https://doi.org/10.23960/jiia.v9i2.5101>
- I G Ag, S. G., Ni Luh Sili Antari, & Ni Luh Yuni Astuti. (2021). PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal Research of Management*, 2(2), 234–243. <https://doi.org/10.51713/jarma.v2i2.51>
- Indrayani, T. I., Fermayani, R., Egim, A. S., Chen, L., & Andra, Y. (2025). Do Human Resource Management Practices Improve Employee Performance? The Mediation Role of Job Satisfaction in Indonesian MSMEs. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(2), 418–441. <https://doi.org/10.18196/mb.v16i2.26310>
- Junanto, D., & Mardiana, N. (2023). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawandi PT Great Giant Pineapple. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(2), 510–523. <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet>
- Kusumastuti, D., Talkah, A., & Mutiara, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Kediri. *Otonomi*, 23(2), 384. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v23i2.4449>
- La Harjono, Catur Wulandari, Yuyun Iriani, & Sarlin Sarlin. (2025). Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Perguruan Tinggi Universitas



Muhammadiyah Ponorogo. *JUMBIWIRA : Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(2), 350–365. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v4i2.2613>

Marindra, M. P., Kharismasyah, A. Y., Suyoto, S., & Zamakhsyari, L. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN REWARD SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 18(1). <https://doi.org/10.24127/jm.v18i1.2038>

Susanto, M. H., & Pelealu, R. D. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT FORTUNA MULTI FINANCE PONTIANAK. *MANAJEMEN DEWANTARA*. <https://doi.org/10.30738/md.v9i3.21106>

Ningmabin, P. M., & Adi, A. N. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1(3), 259–268. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.3.02>

Nurhasanah, N., Jufrizan, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>

Prastika, M. W., & Sumartik, S. (2024). *Effect of Self Efficacy, Motivation Work Behavior, and Work Engagement on Employee Performance at Knitting Glove Business UD Tiga Putri*. <https://doi.org/10.21070/ups.4617>

Putra, A., & Liana, L. (2024). Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 9(2), 1462. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.2010>

Ramadhani, G. A. A. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(3), 886–902. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.3.23>

Riwayati, H. E., Winarti, Ch. E., Cahaya, Y. F., & Khairunnisa, K. (2025). The effectiveness of job satisfaction in mediating work motivation and work discipline towards employee performance. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 28(1), 111–130. <https://doi.org/10.24914/jeb.v28i1.8346>

Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)

Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023a). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>

Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023b). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>



Souisa, N., Macpal, S. J., & Biay, A. (2025). The Influence of Workload and Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 5(1), 23–32. <https://doi.org/10.59431/ijer.v5i1.509>

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022a). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022b). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>

Wau, J., & Purwanto. (2021). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, WORK MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 262. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.262>