# HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA DI PT SPM

Theresia Krisanta Kurniawati Adhy Putri : Sri Muliati Adbullah

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

theresiasanta@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan poduktivitas kerja karyawan di PT SPM. Hipotesis yang diajukan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Subjek di dalam penelitian ini adalah para karyawan bagian staff kantor yang bekerja di PT SPM. Penentuan subjek penelitian menggunakan metode *purposive sampling.* Metode pengumpulan data adalah metode kuantitatif dengan menggunakan skala psikologi (skala Linkert). Metode analisa data yang digunakan adalah analisa *Product Moment.* Hasil perhitungan menunjukkan nilai *R squared* sebesar 0.914 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.956 dengan p=0.00 (p<0.05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT

Kata kunci: kepuasan kerja, produktivitas kerja

***CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION AND PRODUCTIVITY IN PT. SPM***

Theresia Krisanta Kurniawati Adhy Putri : Sri Muliati Adbullah

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

theresiasanta@gmail.com

***Abstract***

*The aim of this study was to investigate the correlation between job satisfaction with its productivity from the staff of PT SPM. The hypothesis of this study was there is positive relation between job satisfaction with its productivity. The subject in this study were the staff of PT SPM and it was determined using purposive sampling method. To obtain the data, quantitative method with psychology scale (Linkert scale) was used. The data were analyzed using Product Moment analysis. The result showed the value of R squared was 0.914 with the correlation coefficient 0.956 with p=0.00 (p<0.05). These results showed very significant positive correlation between job satisfaction with its productivity which meant the higher job satisfaction from the employee of PT SPM that they got, the higher its job productivity.*

*Keyword:**Job satisfaction, job productivity*

# PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai produktivitas kerja yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung *performance* karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara untuk memberikan setiap kemudahan dan kenyamanan bagi karyawannya supaya mereka memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan bekerja secara maksimal sehinga dapat memberi kemajuan bagi perusahaan. Dalam mencapai produktivitas, kepuasan kerja diperlukan untuk menjaga dan memelihara motivasi karyawan untuk lebih tanggap dan cekatan terhadap setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan menjadi produktif apabila perusahaan dapat memfasilitasi keperluan dan kebutuhan karyawannya dengan baik.

Daniel (2014) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi akan memperlihatkan potensinya supaya terus bekerja keras untuk mencapai tugas. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan kepuasan kerja yang rendah, makakaryawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan melaksnakan pekerjaannya.

Namun demikian, terdapat beberapa masalah pada PT. SPM terkait produktivitas kerja karyawan. Dengan skala perusahaan yang besar, tercatat ada lebih dari 100 karyawan yang bekerja di PT. SPM. Sebagian karyawan di perusahaan ini memiliki produktivitas kerja yang cenderung rendah. Para karyawan tidak berhasil mencapai jumlah produksi yang ditentukan, bahkan terdapat beberapa hasil produksi cacat atau tidak sesuai standar yang ditentukan perusahaan. Dalam 4 bulan belakang ini, proses produksi cenderung lambat dikerjakan dan tidak sedikit karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya. Hal ini menyebabkan produktivitas perusahaan menjadi tidak maksimal. Selain itu, para karyawan juga merasa tertekan dengan adanya pengawasan rutin yang dilakukan. Hal tersebut diperparah dengan pekerjaan yang monoton dan tidak ada variasi atau tantangan baru dalam pekerjaannya. Hal ini diakui membuat mereka bosan dan masih memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan suasana kerja yang ada. Oleh karena itu, dari hasil sejumlah hasil observasi dan wawancara, peneliti melihat adanya masalah kepuasan kerja di PT. SPM.

Menurut Munandar (2001), hal-hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan di PT. SPM adalah faktor intrinsik karyawan. Secara spesifik, Luthans (2006) menegaskan tinggi rendahnya produktivitas kerja yang dimiliki karyawan ditentukan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat berupa kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Fathoni (2006) juga menyebutkan bahwa hal yang dapat menimbulkan rendahnya kepuasan kerja yang dialami karyawan adalah tidak adanya keberlangsungan karir yang jelas, ketatnya pengawasan dari atasan, hubungan dengan rekan kerja yang tidak harmonis, dan tanggung jawab pekerjaan yang berlebihan. atasan dan manager di PT. SPM mengakui bahwa banyak karyawan di perusahaannya merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dijalaninya selama ini. Hal inilah yang salah satunya memicu sebagian karyawannya mengundurkan diri.

Berdasarkan data dan fakta yang ditemukan peneliti, dan mengacu pada teori Luthan (2006) bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Maka peneliti akan mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada PT. SPM. Luthans (2006) menyatakan kepuasan kerja adalah kombinasi kepuasan kuantitatif dan kualitatif. Kepuasan kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena adanya promosi jabatan, tanggung jawab pekerjaan dan tugas yang terlalu banyak, sedang kepuasan kerja kualitatif apabila karyawan merasa memiliki hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja atau pengawasan yang ketat dari atasan. Akibat dari kepuasan kerja rendah mengakibatkan karyawan menjadi tertekan secara emosional dan bahkan dapat berpotensi mengganggu produktivitas kerja.

Penelitian ini dilakukan PT. SPM yang berlokasi di Jl Madukoro C/23-24, Semarang. Perusahaan ini bergerak di bidang industri bir dan minuman lainnya. Saat ini, kegiatan utama PT. SPM adalah memproduksi dan memasarkan bir, bir bebas alkohol dan minuman berkarbonasi. Saat ini, didukung kuatnya aktifitas produksi (*Brewery*) dan perusahaan lain PT. SPM memantapkan pijakan dalam memasarkan dan menjual produk perusahaan di seluruh kota besar di Indonesia dan luar negeri.

Bertitik tolak dari penjelasan di atas, maka penelitian ini dianggap perlu dilakukan untuk menganalisis bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan pada PT. SPM. Selain itu, peneliti ingin menjelaskan mengenai seberapa jauh kepuasan memiliki hubungan dengan produktivitas kerja di PT. SPM. Oleh karena itu dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. SPM.”

**METODE**

Subjek penelitian berjumlah 60 orang karyawan bagian staff kantor yang bekerja di PT SPM. Penentuan subjek penelitian menggunakan metode *purposive sampling*. Metode Pengumpulan data menggunakan alat ukur berupa Skala likert. Skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang / kelompok orang tentang fenomena atau gejala sosial yang terjadi (Sugiyono, 2014). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisa *Product Moment*, yang digunakan untuk mencari korelasi/hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Sebelum melakukan uji korelasi, peneliti diharuskan melakukan uji prasyarat. Uji prasyarat meliputi uji normalitas dan linieritas.

Penelitian dilakukan bulan Maret 2019 pada karyawan yang bekerja di PT. SPM. Proses penelitian dilakukan secara fleksibel, ketika para karyawan sedang beristirahat atau ketika selesai bekerja, dengan subjek penelitian sejumlah 60 orang. Peneliti juga ikut melakukan pengamatan pada seluruh elemen perusahaan terkait sebagai data pendukung hasil kuesioner.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Penelitian

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | % |
| Tinggi |  |  | 0 | 0 |
| Sedang |  | 56 | 39 | 65% |
| Rendah |  |  | 21 | 35% |
| Jumlah | | | 60 | 100 |

Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu 65% (39 subjek) dengan kategorisasi sedang, 35% (21 subjek) dengan kategorisasi rendah, sedangkan untuk tinggi tidak terdapat subjek

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | % |
| Tinggi |  |  | 0 | 0 |
| Sedang |  |  | 48 | 80% |
| Rendah |  |  | 12 | 20% |
| Jumlah | | | 60 | 100 |

Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu 80% (48 subjek) dengan kategorisasi sedang, 20% (12 subjek) kategorisasi rendah, sedangkan untuk kategorisasi tinggi tidak terdapat subjek.

2. Uji Prasyarat

Normalitas

| Kolmogorov-Smirnova | | | |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Statistic | df | Sig. |
| kepuasan kerja | .083 | 60 | .200\* |
| produktivitas kerja | .112 | 60 | .059 |

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel kepuasan kerja diperoleh KS-Z = 0,083 dengan p=0,200 dan variabel produktivitas kerja diperoleh KS-Z = 0,112 dengan p=0,059. Data tersebut menunjukan kedua variabel penelitian terdistribusi dengan normal

Linieritas

| **ANOVA Table** | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Produktivitas Kerja \* Kepuasan Kerja | Between Groups | (Combined) | 3838.700 | 26 | 147.642 | 26.439 | .000 |
| Linearity | 3675.685 | 1 | 3675.685 | 658.213 | .000 |
| Deviation from Linearity | 163.015 | 25 | 6.521 | 1.168 | .334 |
| Within Groups | | 184.283 | 33 | 5.584 |  |  |
| Total | | 4022.983 | 59 |  |  |  |

Hasil uji linieritas antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT SPM menunjukan nilai F = 658,213 dengan taraf siginifikansi 0,000 (, artinya hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja menunjukan hubungan yang linier.

3. Uji Hipotesis

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Korelasi | Pearson Correlation | *Sig* | R2 | Keterangan |
| Rxy | 0,956 | 0,000 | 0,914 | Signifikan |

Koefisien korelasi *pearson* yakni sebesar 0,956 dengan menunjukkan arah positif. Untuk mengetahui koefisien korelasi signifikan atau tidak, maka dapat dibuktikan dengan cara membandingkan nilai *sig*. < α 0,05 maka nilai koefisien signifikan dan sebaliknya. Dapat diketahui nilai *sig* di bawah 0,05 (0,00 < 0,05). Dengan demikian korelasi kepuasan kerja dengan produktivitas kerja signifikan. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT SPM, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Begitu sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT SPM, maka akan semakin rendah pula produktivitas kerjanya. Jadi, disimpulkan hipotesis bahwa “kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dari karyawan PT SPM”, diterima.

**HASIL DAN DISKUSI**

Hasil uji korelasi menunjukan nilai koefesien korelasi (ry) antara kedua variabel sebesar 0,956 dan signifikasi sebesar 0,00. Hasil tersebut menunjukkan terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT SPM Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT SPM, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Begitu sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT SPM, maka akan semakin rendah produktivitasnya.

Menurut Wirawan (2015) mengungkapkan 3 aspek produktivitas kerja yaitu pertama hasil kerja yang berarti jumlah produk atau jasa yang dihasilkan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Kedua, perilaku kerja yakni sejauhmana karyawan berperilaku sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Ketiga sifat pribadi yang ada hubunganya dengan pekerjaan yang mana karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir. Untuk melaksanakan pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu.

Kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan. Menurut Robbins (1996) hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas didasarkan pada suatu asumsi bahwa karyawan yang merasa dirinya bahagia adalah karyawan yang produktif. Asumsi ini sulit dibuktikan di lapangan, karena banyak karyawan yang tidak puas tetapi mereka produktif, misalnya saja karyawan yang bekerjanya dikendalikan oleh mesin. Jika ada hubungan kepuasan kerja dan produktivitas korelasinya relatif kecil , dan hubungan itu lebih kuat jika perilaku karyawan tidak dikendalikan faktor dari luar. Korelasi kepuasan kerja dengan produktivitas lebih akurat bagi karyawan yang memiliki posisi lebih tinggi seperti posisi manager atau supervisor.

Berdasarkan hasil kategorisasi produktivitas kerja, diketahui subjek penelitian memiliki produktivitas rendah dengan jumlah sebanyak 12 orang (20%), 48 orang (80%) dengan kategorisasi sedang, dan tidak ada subjek kategorisasi tinggi. 50% lebih karyawan memiliki produktivitas yang sedang seperti hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Selain itu subjek penelitian memiliki kepuasan kerja kategori rendah pada karyawan PT SPM dengan jumlah subjek sebanyak 21 orang (35%), 39 orang(65%) kategori sedang, dan tidak ada karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi. Karyawan memiliki kepuasan kerja yang termasuk dalam kategori rata-rata rendah. Karyawan PT SPM merasakan kondisi psikologi, sosial, fisik, dan finansial yang tidak baik yang semestinya penting untuk dimaksimalkan bagi perusahaan kaitannya dengan produktivitas kerja.

Diketahui ada hubungan positif kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT SPM dengan koefisien determinasi sebesar 0,914 atau 91,4% maka terdapat faktor lain sebesar 8,6% yang mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan PT SPM. Faktor lain yang mempengaruhi adalah pengetahuan, keterampilan, kebiasaan dan sikap (Sulistiani, 2003). Dari uraian pembahasan di atas maka ditarik kesimpulan terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT SPM. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT SPM, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Begitu sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT SPM, maka akan semakin rendah pula produktivitasnya

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka ditarik kesimpulan yakni dilihat dari hasil analisis dan skor skala tiap subjek menunjukan bahwa kepuasan kerja pada karyawan PT SPM terbagi menjadi 3 kategori yaitu dari 60 subjek terdapat 39 subjek (65 %) masuk dalam kategori sedang, 21 subjek (35 %) masuk kategori rendah, sedangkan untuk kategorisasi tinggi tidak terdapat subjek (0 %).

Dilihat dari hasil analisis dan skor skala masing-masing subjek menunjukkan bahwa produktivitas kerja pada karyawan PT SPM terbagi menjadi 3 kategori yaitu dari 60 subjek terdapat 48 subjek (80 %) masuk dalam kategori sedang, 12 subjek (20 %) masuk dalam kategori rendah, sedangkan untuk kategorisasi tinggi tidak terdapat subjek (0 %). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai (*R squared)* sebesar 0,914 yang berarti variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 91,4 % terhadap produktivitas kerja karyawan PT SPM

Berdasarkan hasil analisis korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,956 dengan p=0,00 ( p < 0,05 ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT SPM, maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Begitu sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT SPM, maka akan semakin rendah produktivitasnya

**DAFTAR PUSTAKA**

Armstrong, M. & Baron, A. (2000). Performance Management. Human Resource Management. 69-84. Jakarta: Elex Media Komputindo.

As’ad. S. (2000). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia UI-Press

Chen, B. (2000). *Manajemen Biaya I*. Jakarta, Salemba Empat

Davis, K. (2010). *Organizational Behavior – Human Behavior at Work* (13th Edition). New Delhi: Mcgraw Hill Company.

Fathoni. (2006). Pengantar manajemen sumber daya manusia (MSDM). Jakarta: Prestasi Pustakaraya

Handoko, T. (2001). Manajemen. Yogyakarta :BPFE

Harnoto. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: PT. Prehallindo

Hasibuan, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.

Ivancevich (2002). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. (Edisi Ke-7). Penerbit Erlangga

Jewell, L. (2008). *Psikologi Industri /Organisasi Modern*. Penerbit: Arcan. Bandung

Saksono. G (2008). *Stres dan Kepuasan Kerja Sumatera* : Universitas Sumatera Utara.

Kaswan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan BersaingOrganisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Luthans, F. (2006). Prilaku Organisasi, Yogyakarta : Andi

Maurits, L. (2010). *Selintas Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.

Mangkunegara, S. (2000). *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*. Jakarta Refika Aditama.

Maulana M. F. (2009). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri. Tesis. Kediri: UNP Kediri.

Mathias, L. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat

Munandar, A. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia. UI.Press

Okta. (2013). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta; Balai Aksara.

Robbins. (2006). *Organizational Behaviour* (*12th edition*). Jakarta : Salemba Empat.

Rizka Noor Awali (2015). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sentosa Purwokerto*. Skripsi. Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri: Purwokerto.

Rivai, V. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajara Findo Persada

Sedarmayanti, M. (2009). Sumber Daya Manusia Dan ProduktivitasKerja. Bandung: Mandar Maju.

Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta

Sinungan, M. (2005). *Produktivitas,Apa dan Bagaimana Produktivitas*. Jakarta. PT Bumi Akasara

Tarwaka., S. (2004). *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: Uniba Press

Thoha, M. (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.

Timpe, D. (2002). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Perbaikan Sarana Kerja, Penerjemah Sofyan Cikmat. Yogykarta : Ilex Media Komputindo

William B.. (2002). *Human Resources and Personnel Management*. Singapore: Mc Graw Hill.

Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Salemba Empat