

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA
PT ASTRA INTERNATIONAL DAIHATSU – DSO MALALAYANG**

Oleh:
Cafry Gerald Supit
F.A.O. Pelleng
J.A.F. Kalangi

Abstract. Work productivity can be interpreted as an attitude of employee performance to produce something better / better productive, as evidenced by the high motivation and ability. Increased productivity can be achieved if employees who work feel their job satisfaction. Job satisfaction will help companies generate, maintain, and always hire employees to remain productive. In the absence of job satisfaction, employees tend to be unproductive and will even stop working. This study aims to determine the effect of job satisfaction on employee productivity at PT Astra International Daihatsu-DSO Malalayang. This study uses a simple correlation and regression analysis. Results of simple correlation analysis is $R = 0.69$, it indicates that if the job satisfaction increases, the labor productivity will go up anyway. The degree of this correlation is categorized as, and after the test turned out to be very significant significance. With a coefficient of determination can be seen that 47.3% productivity factor is determined by factors of job satisfaction and the rest is determined by other factors. by using simple regression analysis research shows that job satisfaction have an effect on employee productivity.

Keywords: Job Satisfaction, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (karyawan) pada perusahaan merupakan sumber daya yang harus selalu dievaluasi, karena merupakan faktor kunci keberhasilan dan penentu masa depan perusahaan. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan akan mendukung perkembangan perusahaan menjadi lebih pesat, namun sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak dikelola dengan baik, pada akhirnya akan menghasilkan karyawan yang kurang bermutu sehingga perusahaan tidak akan dapat berkembang dengan baik pula.

Manusia sebagai sumber daya organisasi memiliki berbagai macam kebutuhan, yang apabila terpenuhi memberikan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Salah satu tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebutuhan para karyawan adalah bagaimana menciptakan

kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan (Handoko, 2000:2).

Para karyawan bekerja di perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas sesuai posisi atau jabatan mereka. Untuk mencapai tujuan ini, para karyawan dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan baik diharapkan bisa meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan yang pada akhirnya membawa kesejahteraan bersama dengan produktivitas yang tinggi.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan karyawan. Meningkatnya kepuasan kerja para karyawan akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi dan penting bagi kelangsungan hidupnya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut, ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lainnya. Jadi semakin terciptanya kepuasan kerja pada karyawan, maka akan memudahkan pula suatu perusahaan untuk terus berkibar.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja merupakan salah satu bidang yang menarik untuk dikaji. Berbagai riset menghasilkan temuan yang berbeda-beda, ada yang menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas, ada pula yang tidak. Organisasi yang sukses tidak lepas dengan berbagai upaya atau metode untuk meningkatkan kepuasannya. Kombinasi berbagai metode dianggap lebih efektif untuk menciptakan kepuasan karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja mereka, dan juga meningkatkan nilai serta laba perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, kepuasan kerja karyawan dan hubungannya dengan produktivitas perusahaan menjadi hal yang penting untuk diteliti

KERANGKA TEORITIS

Kepuasan kerja memiliki efek kepada kehidupan organisasi. Kepuasan kerja/job satisfaction adalah sikap/attitudes positif atau negatif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Handoko (1995:103), kepuasan kerja adalah

keadaan emosional baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Mathis dan Jackson (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan akan muncul ketika harapan-harapan mereka tidak terpenuhi. Sedangkan menurut As'ad (2000) kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi antara karyawan dengan tempat kerja mereka. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang dianut pada dirinya.

Nelson and Quick dalam Rivai (2001) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor spesifik dari pekerjaan yaitu : a) Gaji : sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. b) Promosi merupakan factor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. c) Supervise merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan. d) Rekan Kerja merupakan tungkat dimana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara social merupakan factor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dan atasannya dan dengan karyawan lainnya baik yang sama maupun

yang berbeda jenis pekerjaan. e) Komitmen Organisasi. f)

Organizational Behavior adalah ketika individu membantu individu lain secara berhati-hati tanpa mengharapkan penghargaan dengan asas-asasnya yaitu mengutamakan orang lain, kehormatan, ketelitian, Civic virtue, Peace making. g) Employee Well-Being yaitu kepuasan kerja mempengaruhi kesejahteraan karyawan perasaan bahagia, sehat, sukses seorang karyawan adalah konsekuensi kepuasan kerjanya. h) Stress Kerja selain konsekuensi dari job satisfaction yaitu orang yang tidak puas akan mengalami stress kerja tinggi yang diistilahkan dengan distress dan sebaliknya eustress untuk yang memiliki kepuasan kerja. i) Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau emosi positif sebagai hasil persepsi pengalaman selama masa kerja seseorang. Kepuasan kerja berkaitan dengan kondisi masa lalu, bukan masa yang akan datang. Berdasarkan definisi ini ada tiga aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja. j) Kepuasan kerja merupakan fungsi dari nilai-nilai/values apa yang diinginkan individu secara sadar atau tidak untuk diraih. k) Masing-masing karyawan memiliki pandangan yang berbeda tentang nilai mana yang penting dalam menentukan bentuk dan kepuasan kerja; dan l) Persepsi seseorang mengenai keadaan sekarang berhubungan dengan nilai-nilai yang berarti bagi individu. Persepsi seorang karyawan belum tentu merupakan refleksi konkret yang lengkap mengenai suatu pekerjaan dan masing-masing individu bisa memiliki persepsi yang berbeda terhadap situasi yang sama (Rivai, 2001).

Masalah produktivitas kerja merupakan salah satu aspek penting yang menjadi perhatian utama sebagian besar organisasi/perusahaan. Produktivitas mencerminkan efisiensi dan efektivitas

sebuah organisasi. Menurut Mukiyat (1998:481) bahwa produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbangan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut.

Sedangkan konsep produktivitas menurut piagam OSLA tahun 1984 adalah (J. Ravianto, 1986:18) : 1) Produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya. 2) Produktivitas berdasarkan atas pendekatan multidisiplin yang secara efektif merumuskan tujuan rencana pembangunan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien namun tetap menjaga kualitas. 3) Produktivitas terpadu menggunakan keterampilan modal, teknologi manajemen, informasi, energi, dan sumber daya lainnya untuk mutu kehidupan yang mantap bagi manusia melalui konsep produktivitas secara menyeluruh. 4) Produktivitas berbeda di masing-masing negara dengan kondisi, potensi, dan kekurangan serta harapan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan dalam jangka panjang dan pendek, namun masing-masing negara mempunyai kesamaan dalam pelaksanaan pendidikan dan komunikasi. 5)

Produktivitas lebih dari sekedar ilmu teknologi dan teknik manajemen akan tetapi juga mengandung filosofi dan sikap mendasar pada motivasi yang kuat untuk terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang baik.

Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu

kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan adanya semangat kerja dari karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankannya, dengan selalu berdasarkan pada cara kerja atau metode kerja yang telah ditetapkan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan pula bahwa produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas adalah sikap mental dari pekerja untuk senantiasa berkarya lebih dari apa yang telah dan sedang diusahakan dalam rangka mempercepat pencapaian tujuan dari suatu usaha.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Untuk mencapai produktivitas yang tinggi suatu perusahaan dalam proses produksi, selain bahan baku dan tenaga kerja yang harus ada juga didukung oleh faktor – faktor sebagai berikut : 1) Pendidikan, 2) Keterampilan, 3) Sikap dan etika kerja, 4) Tingkat penghasilan, 5) Jaminan sosial 6) Tingkat sosial dan iklim kerja. 7) Motivasi, 8) Gizi dan kesehatan, 9) Hubungan individu, 10) Teknologi, 11) Produksi.

Produktivitas juga dipengaruhi oleh tujuan yang ingin dicapai oleh seorang karyawan. Karyawan tidak akan termotivasi untuk mencapai produktivitas yang tinggi apabila harapan tidak realistis dan sulit dicapai. Apabila karyawan didorong untuk berupaya mencapai tujuan

yang tidak realistis, mereka akhirnya hanya akan berhenti mencoba dan lebih suka mencapai hasil yang lebih rendah daripada yang sebenarnya dapat mereka capai.

Tujuan sebaiknya ditetapkan cukup tinggi agar ada upaya keras untuk mencapai, tetapi jangan terlalu tinggi sehingga sulit dicapai. Oleh sebab itu penetapan tujuan sebaiknya merupakan kesepakatan antara karyawan dengan pimpinan (Rohani, 1998).

Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan masih menjadi perdebatan/controversy baik di dunia akademik maupun dunia kerja. Sebagian berpendapat bahwa kepuasan kerja menimbulkan produktivitas dan sebaliknya ada yang beranggapan bahwa produktivitas menimbulkan kepuasan kerja. Handoko (1995) mengibaratkan kontroversi ini seperti kasus antara telur dengan ayam, mana yang muncul lebih dahulu. Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja adalah suatu sistem yang berlanjut/continuous.

Terlepas dari pendapat tersebut, kepuasan kerja memiliki peran/arti penting baik bagi karyawan maupun organisasi karena dianggap dapat menciptakan kondisi yang positif dalam lingkungan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja juga belum mendapatkan dukungan yang kuat. Sekitar 20 hasil studi mengenai hubungan antara prestasi dan kepuasan kerja, masih menemukan korelasi yang lemah.

Karyawan yang puas tidak selalu menghasilkan produktivitas yang lebih baik. Kebijakan manager untuk meningkatkan kepuasan tidak selalu menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Jadi adanya asumsi bahwa karyawan yang memiliki prestasi kerja

yang tinggi adalah mereka yang terpuaskan tidak didukung dalam riset ini.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi yang dimaksudkan untuk mengetahui hubungan fungsional maupun assiatif antar variabel-variabel penelitian, dimana metode korelatif ini diaplikasikan dengan menggunakan pendekatan survey terhadap obyek amatan penelitian.

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikanto, 2008:115), sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa populasi adalah seluruh penduduk/individu yang dimaksud untuk diselidiki (Hadi, 2004:220). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Astra International Daihatsu – DSO Malalayang yang berjumlah 30 karyawan.

Sampel adalah sebagian wakil populasi yang diteliti. Apabila subyeknya kurang dari 100, sebaiknya diambil semua untuk diteliti sehingga penelitian akan merupakan penelitian populasi (Arikanto, 1998:107). Mengingat jumlah karyawan dilingkungan PT Astra International Daihatsu – DSO Malalayang kurang dari 100, maka berdasarkan ketentuan seperti yang tersebut diatas, peneliti akan mengadakan penelitian pada seluruh populasi dan tidak tidak memakai sampel penelitian.

Dalam penelitian ini, metode pengambilan data yang digunakan adalah sebagai berikut : a) Metode Kuesioner. b) Metode Dokumentasi. c) Metode Observasi. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : a) Korelasi Sederhana, b) Regresi Linier Sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskriptif statistik pada penelitian ini didasarkan pada jawaban responden yang berjumlah 30 orang yang bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini.

Dari output SPSS menyatakan bahwa dari jumlah responden sebanyak 30 responden, disimpulkan variabel kepuasan kerja (X) memiliki nilai minimum 45, nilai maksimum sebesar 59, dengan rata-rata sebesar 51,97 dan memiliki standar deviasi sebesar 3,926. Untuk variabel produktivitas kerja (Y) memiliki nilai minimum dan maksimum masing-masing 36 dan 42, dengan rata-rata sebesar 39.03 dan standar deviasi 1,991. Dari hasil analisa data, telah terbukti bahwa antara Kepuasan Kerja dan Produktivitas kerja karyawan PT Astra Internasional Daihatsu – DSO Malalayang terdapat hubungan yang secara statistik dikatakan sebagai hubungan yang signifikan (berarti) dan hubungan yang ada bersifat cukup kuat.

Hal ini memberikan implikasi bahwa dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka faktor kepuasan kerja perlu dipertahankan. Secara umum karyawan yang puas cenderung akan lebih produktif daripada mereka yang kurang/tidak puas.

Dalam berbagai literature maupun hasil penelitian memberikan petunjuk bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan, sehingga pihak manajemen perusahaan haruslah berusaha untuk memahami berbagai faktor yang menimbulkan adanya kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pada bab ini penulis dapat menyimpulkan pembahasan yang telah

dibahas pada bab-bab sebelumnya ke dalam beberapa point dibawah ini:

1) Hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap karyawan dapat diketahui bahwa rata – rata tanggapan responden terhadap kepuasan kerja adalah 4,567 yang termasuk kategori sangat puas dan rata – rata tanggapan responden terhadap produktivitas adalah 4,699 yang termasuk kategori sangat baik. Jadi dapat diartikan bahwa antara variabel kepuasan kerja dengan variabel produktivitas kerja karyawan terdapat hubungan yang cukup kuat atau hubungan cukup tinggi. 2) Dari hasil analisis R square (koefisien determinasi) sebesar 0,473 atau 47,3%. Artinya besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 47.3%. Maka dapat disimpulkan ternyata tingkat kepuasan kerja pada PT Astra International Daihatsu – DSO Malalayang pada saat ini tergolong sangat puas dan produktivitas kerja karyawan pada PT Astra International Daihatsu – DSO Malalayang tergolong cukup tinggi. 3) Berdasarkan tabel anova dapat dilihat bahwa *Fhitung* yaitu sebesar 25,091 sedangkan *Ftabel* pada tingkat keyakinan (α) 5% dengan derajat bebas pembilang diperoleh *Ftabel* 4,20 berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Astra Internasional Daihatsu – DSO Malalayang.

B. Saran

Berikut ini disajikan saran dari hasil penelitian yang ditemukan, dan mungkin dapat bermanfaat bagi PT Astra Internasional Daihatsu – DSO Malalayang sebagai objek penelitian : 1) Pihak perusahaan agar senantiasa memperhatikan dan mencermati selebih jauh setiap perubahan yang terjadi pada kepuasan karyawan. Karena kepuasan kerja karyawan pada PT Astra

International Daihatsu – DSO Malalayang tergolong sangat puas. Apabila perusahaan tidak mencermati atau memperhatikan perubahan yang terjadi pada setiap karyawannya, maka akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Astra International Daihatsu – DSO Malalayang perlu dipertahankan. 2) Pihak perusahaan perlu juga memotivasi karyawannya, karena dengan adanya motivasi, karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sehingga produktivitas kerja karyawan PT Astra International Daihatsu – DSO Malalayang akan meningkat. 3) Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan perlu ditingkatkan. Jika faktor-faktor pendukung kepuasan kerja ditingkatkan, maka besar kemungkinan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan terus mengalami peningkatan dan dapat menguntungkan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, dkk. 2008. Penelitian Tindakan Kelas (PTK). Jakarta: Bumi Aksara.
- As'ad, Moh. (2000), Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumberdaya Manusia, Edisi 4, Yogyakarta: Liberty
- Handoko, Hani T. (1995), Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2001), Manajemen Sumberdaya Manusia, Buku I, Terjemahan, Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Harif A. (2001), “Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap

Intensi Keluar,” Tesis, Yogyakarta:
Sekolah Pascasarjana UGM

Ravianto, J. 1985. Produktivitas dan
Manajemen.SIUP : Jakarta.