PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MIDI UTAMA INDONESIA

Muh. Asdar
STIE Wira Bhakti Makassar
muh.asdar@wirabhaktimakassar.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction on employee productivity PT. Midi Utama Indonesia. The data obtained through field research and library research. The field research was questionnaires. This study was conducted with 47 respondents drawn based on sampling techniques, which determine the sample by taking into the number of the properties and spatial distribution of population in order to obtain representative samples. The data were analyzed by using simple regression analysis, Based on the analysis conducted, showed that: (1). Job satisfaction has a positive and significant impact on employee productivity PT. Midi Utama Indonesia. It can be seen from count amounted to 4, 601 table greater than 1,679 or 0,000 significance level of less than 0.05, and (2). Job satisfaction can only contribute to the variation changes the employee's productivity PT. Midi Utama Indonesia at 0.320. This shows that job satisfaction can only contribute to the variation changes the employee's productivity by 32%. While the rest of 68% influenced by other variables that are not included in this study.

Keywords: Job satisfaction, work productivity

History of article	Received: 07-10-2019	Reviewed: 18-10-2019	Revised: 11-11-2019	Accepted: 25-11-2019	Published: 16-12-2019
--------------------	----------------------	----------------------	---------------------	----------------------	-----------------------

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan besar maupun kecil perlu untuk melakukan perbaikan produktivitas kerja karyawan. Pentingnya peningkatan produktivitas kerja disebabkan adanya kenyataan bahwa tingkat produktivitas yang tinggi akan menghasilkan perbaikan standar kehidupan. Pencapaian produktivitas digabungkan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan menjadi perhatian setiap perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu

perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan aktivitas kerja.

Produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai *input*. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini^[1].

Dalam ruang lingkup yang sangat sederhana, seperti PT. Midi Utama Indonesia, kepuasan kerja karyawan adalah menjadi salah satu perhatian pihak manajemen, semakin puas karyawan dengan pekerjaannya maka akan terpacu untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Robbins dan Judge (2009) menyatakan

bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan perusahaan, memenuhi standar kinerja^[2].

Menurut Martoyo (2007), bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2013) bahwa kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal, melainkan orang dapat relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih. Menurut Puji (2014) menyatakan bahwa apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka ia akan melaksanakan tugas pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas. Dengan kata lain bahwa kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya, dimana produktivitas kerja akan mempengaruhi tingkat keberhasilan atau kemajuan perusahaan.

Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto (2014) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang . Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

a. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang. Oleh karena itu, CV. Intaf Lumajang perlu menjaga kepuasan kerja

agar produktivitas kerja karyawan tinggi.

b. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang. Oleh karena itu, CV. Intaf Lumajang perlu menjaga motivasi kerja agar produktivitas kerja karyawan tinggi.

c. Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang. Oleh karena itu, CV. Intaf Lumajang perlu menjaga kepuasan kerja dan motivasi kerja agar produktivitas kerja karyawan tinggi

Berdasarkan uraian, maka penulis mengangkat judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Midi Utama Indonesia”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah penelitian yaitu: apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam hal kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja

karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan aktivitas kerja. Yuniarsih dan Suwatno (2009) menyimpulkan bahwa dalam konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai kepada pengertian perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Menurut Kusnendi (dalam Puji, 2014) bahwa konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu:

- a. Dimensi individu. Pengkajian produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini, esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.
- b. Dimensi organisasi. Konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi pada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapatkan keluaran yang optimum. Dengan demikian, konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output).

Menurut Sutomo (dalam Baba, 2012) bahwa produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem, yaitu:

- a. Konsep ekonomis. Produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk

memenuhi kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

- b. 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 inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri.
- c. Konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Amang (2014) bahwa ciri-ciri karyawan yang produktif adalah sebagai berikut:

- a. Dewasa. Karyawan yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan minimal.
- b. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan. Kualifikasi pekerjaan dianggap hal paling mendasar karena produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar.
- c. Bermotivasi tinggi. Motivasi sebagai faktor kritis, karyawan yang bermotivasi berada pada jalan produktivitas tinggi.
- d. Mempunyai orientasi pekerjaan positif. Sikap seseorang terhadap tugasnya sangat mempengaruhi kinerjanya. Faktor positif dikatakan sebagai faktor utama produktivitas karyawan.
- e. Dapat bergaul dengan efektif. Kemampuan untuk menetapkan hubungan antar pribadi yang positif adalah aset yang sangat meningkatkan produktivitas.

Menurut Vincent (dalam Amang, 2014) bahwa produktivitas dapat dikatakan meningkat apabila :

- a. Jumlah produksi/keluaran meningkat dengan jumlah masukan/sumber daya yang sama
- b. Jumlah produksi/keluaran sama atau meningkat dengan jumlah masukan/sumber daya lebih kecil
- c. Produksi/keluaran meningkat diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dewi (2014) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di antaranya adalah sebagai berikut :

- a. **Sikap**
Apabila individu mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan, maka individu tersebut bekerja lebih lama dan lebih keras disertai motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja. Menurut Wibowo (2011) mengungkapkan bahwa sikap mendorong individu untuk bertindak dengan cara spesifik dalam konteks spesifik, artinya sikap mempengaruhi perilaku pada berbagai tingkat yang berbeda.
- b. **Pendidikan**
Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas, dan hal ini dapat mendorong karyawan yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
- c. **Keterampilan**
Pada aspek tertentu, apabila karyawan/karyawan semakin trampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Karyawan/karyawan akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.
- d. **Manajemen**
Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat

- mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang produktif.
- e. **Tingkat penghasilan**
Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut Tarwaka (dalam Amang, 2014) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara umum sebagai berikut:

- a. **Motivasi**
Motivasi merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Karena setiap karyawan memiliki identifikasi yang berlainan sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, maka hal ini akan terbawa pula dalam hubungan kerjanya sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. **Kedisiplinan**
Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku seseorang, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku.
- c. **Etos kerja**
Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas.
- d. **Keterampilan**
Faktor keterampilan baik keterampilan teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Seseorang dinyatakan terampil dan produktif apabila yang bersangkutan dalam satuan waktu

tertentu dapat menyelesaikan sejumlah hasil tertentu. Dengan demikian menjadi faktor penentu suatu keberhasilan dan produktivitas, karena dari waktu itulah dapat dimunculkan kecepatan dan percepatan yang akan sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan kehidupan termasuk kehidupan masyarakat, bangsa dan negara (Amang, 2014).

e. Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya dapat kita kuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang handal. Manuaba (dalam Amang, 2014) mengemukakan bahwa faktor alat, cara dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas yang tinggi, maka faktor tersebut harus betul-betul serasi terhadap kemampuan, kebolehan dan batasan manusia bekerja.

9. Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian dan keterampilan yang dikuasai.

10. Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.

b. Faktor Eksternal

1. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah dan situasi politis.

2. Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan.

3. Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi.

4. Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan.

5. Tingkat persaingan

6. Dampak globalisasi

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins dan Judge, 2009).

Indikator Produktivitas Kerja

Yuniarsih dan Suwatno (2009) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam dua kelompok yaitu :

a. Faktor Internal

1. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.
2. Struktur dan desain pekerjaan.
3. Motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
4. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
5. Kebijakan organisasi yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi
6. Perlakuan yang menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan atau rekan kerja.
7. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.
8. Lingkungan kerja yang ergonomis.

Teori Kepuasan Kerja

Menurut Puji (2014) terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu:

- a. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif.
- b. Teori keadilan (*Equity theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*Equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.
- c. Teori dua faktor (*Two factor theory*). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies* (*hygiene faktor*) adalah faktor-faktor

yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari pengawasan, gaji/upah, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Wibowo (2013) variabel-variabel kepuasan kerja adalah :

- a. Umur. Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerja, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau tidak keseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
- b. Tingkat Pekerjaan. Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
- c. Ukuran organisasi perusahaan. Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan
- d. Perputaran (*turnover*). Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka turnover akan rendah. Sedangkan para karyawan yang kurang puas biasanya turnover akan rendah. Tingkat ketidakhadiran (*absence*) kerja. Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya (*absence*) tinggi. Mereka bersaing tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subyektif.

Rumusan Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang dan tinjauan literatur maka hipotesis penelitian adalah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dimana data diperoleh melalui penggunaan kuesioner sebagai instrumen penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Midi Utama Indonesia yang berjumlah 88 orang. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan jumlah sampel penelitian minimal 47 yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2013) yaitu:

$$n = \frac{88}{1 + 88(10\%)^2} = 46,80 = 47$$

Data penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Midi Utama

Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, berupa daftar pertanyaan yang bersifat tertutup yang diberikan secara langsung kepada responden yaitu karyawan PT. Midi Utama Indonesia.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja (X) sebagai variabel bebas dan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier sederhana, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X) terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja karyawan (Y), dengan persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas kerja karyawan
- X = Kepuasan kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien garis regresi
- e = *error*/variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan dan kecermatan dari sebuah instrument penelitian dalam fungsi ukurnya mengukur item-item pernyataan yang dibuat. Rumus yang digunakan dalam uji validitas adalah *product moment* dari Pearson.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

No. Item	Corected Item Total Correlation (r hitung)	r table (n = 47; α = 0,05)	Status
1	0,398	0,30	Valid
2	0,590	0,30	Valid
3	0,522	0,30	Valid
4	0,423	0,30	Valid
5	0,491	0,30	Valid
6	0,514	0,30	Valid

Sumber : data primer diolah (2018)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

No. Item	Corected Item Total Correlation (r hitung)	r table (n = 47; α = 0,05)	Status
1	0,664	0,30	Valid
2	0,572	0,30	Valid
3	0,723	0,30	Valid
4	0,615	0,30	Valid
5	0,490	0,30	Valid
6	0,427	0,30	Valid
7	0,359	0,30	Valid

Sumber: data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 1 dan tabel 2, menunjukkan nilai korelasi hitung (r_{hitung}) lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai korelasi tabel Pearson (r_{tabel}) untuk $n = 47$ pada taraf $\alpha 0,05$ yaitu sebesar 0,30. Hal ini menunjukkan nilai r hitung $> r$ tabel 0,30 sehingga semua butir pernyataan pada kuesioner kepuasan kerja dan produktivitas kerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Produktivitas Kerja
N		47	47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24,3404	19,6383
	Std. Deviation	2,85350	2,97399
Most Extreme Differences	Absolute	,166	,229
	Positive	,085	,108
	Negative	-,166	-,229
Test Statistic		,166	,229
Asymp. Sig. (2-tailed)		,002 ^c	,000 ^c

Sumber: data primer diolah (2018)

Hasil Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara menentukan nilai *cronbach alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Ghozali, 2005).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's alpha	r_{tabel}	Status
Kepuasan kerja	0,744	0.60	Reliabel
Produktivitas kerja karyawan	0,809	0.60	Reliabel

Sumber: data primer diolah (2018)

Hasil pengolahan data pada uji reabilitas, diperoleh nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) untuk variabel kepuasan kerja 0,744, dan variabel produktivitas kerja 0,809. Nilai koefisien reliabilitas masing-masing variabel lebih besar dari nilai koefisien reliabilitas r_{tabel} 0,60, menunjukkan bahwa variabel kerpuasan kerja dan produkstivitas kerja karyawanadalah relibel.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi residual data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorof-Smirnov.

Besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov kepuasan kerja adalah 0,166 dengan tingkat signifikansi 0,002 dan produktivitas kerja

0,229 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga residual data terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5. Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,290	3,140		1,685	,001
	Kepuasan_Kerja	,589	,128	,566	4,601	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: data primer diolah (2018)

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,566 ^a	,320	,305	2,47971

Sumber: data primer diolah (2018)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia. Hal ini dapat diketahui dari nilai t_{hitung} sebesar 4,601 lebih besar dari t_{tabel} 1,679 atau taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai R Square 0,320 menunjukkan bahwa kepuasan kerja hanya dapat memberikan kontribusi atas variasi perubahan produktivitas kerja karyawan sebesar 32%. Sedangkan sisanya sebesar 68% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, berarti hipotesis diterima. Kepuasan kerja karyawan adalah menjadi

salah satu perhatian pihak manajemen, semakin puas karyawan dengan pekerjaannya maka akan terpacu untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan merupakan salah satu alat ukur keberhasilan dalam menjalankan aktivitas kerja. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini. Produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai *input*. Menurut Puji (2014) bahwa salah satu faktor yang dapat menumbuhkan produktivitas kerja seseorang adalah ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu

memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Adiwinata dan Sutanto (2014) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia. Hal ini dapat diketahui dari nilai t_{hitung} sebesar 4,601 lebih besar dari t_{tabel} 1,679 atau taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Saran

Hasil Uji R Square menunjukkan kontribusi pengaruh variabel kepuasan kerja hanya 32% terhadap variabel produktivitas kerja. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel lain yang dapat memberi kontribusi pengaruh produktivitas kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata, Irvan dan Sutanto, Eddy M..
2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. *Jurnal AGORA* Vol.2, No1.
- Amang, B. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis dan Pemerintahan)*. Makassar: CV. Indo Media

- Baba, A. 2012. *Perilaku Organisasi*. Makassar: Tidak Diterbitkan.
- Dewi, F. V. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang
- Puji, H. I. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat, Pearson Education, Inc
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-3. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yuniarsih dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta