

KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT MEGA ANDALAN KALASAN YOGYAKARTA

Job Satisfaction With Employee Productivity in PT Mega Andalan Kalasan Yogyakarta

Sugiman¹

*Prodi Kesehatan Masyarakat STIKES Wira Husada Yogyakarta,
Correspondensi : sgm.sentana@gmail.com

ABSTRAK

Latar belakang : PT Mega Andalan Kalasan Yogyakarta adalah salah satu perusahaan swasta yang produknya sudah di ekspor ke luar negeri. Dilihat dari tingkat produktivitas di PT Mega Andalan Kalasan seharusnya kepuasan kerja tidak banyak pengaruhnya. Pada kenyataannya masih banyak karyawan yang kurang puas dengan manajemen perusahaan, sehingga apabila berkelanjutan akan mempengaruhi produktivitas kerja. Kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya. sehingga mereka mampu mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk menciptakan hal tersebut, di suatu perusahaan faktor kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan di PT Mega Andalan Kalasan Yogyakarta

Metode Penelitian : Jenis penelitian ini merupakan penelitian observasional dengan rancangan cross sectional, yaitu objek penelitian diukur atau dikumpulkan dalam waktu yang sama. Unit penelitian ini adalah dokumen pelaksanaan pada PT Mega Andalan Kalasan Yogyakarta. Subjek penelitian berjumlah 100 responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariabel dan bivariabel, dengan uji korelasi.

Hasil : Skor kepuasan kerja tertinggi adalah 40 dan skor terendah 22, sedangkan rerata skor adalah 30,37. Skor produktivitas kerja tertinggi adalah 68 dan skor terendah 43, sedangkan rerata skor adalah 57,03. Berdasarkan analisis statistik dengan uji korelasi Pearson dari kedua variabel, menunjukkan ada hubungan yang bermakna dengan p value $0,00 < 0,05$. Hasil korelasi kepuasan dengan produktivitas 0,446. Nilai kepuasan dengan produktivitas, yaitu 0,446, kekuatannya sedang.

Kesimpulan : Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas.

Kata kunci : perusahaan, kepuasan, produktivitas

ABSTRACT

Background: PT Mega Andalan Kalasan Yogyakarta is one of the private companies whose products have been exported abroad. Judging from the level of productivity in PT Mega Andalan Kalasan job satisfaction should not have much effect. In fact there are still many employees who are less satisfied with the management of the company, so that if it continues it will affect work productivity. Job satisfaction needs to be preceded by the affirmation that the problem of job satisfaction is not a simple matter, both in terms of the concept and in the meaning of the analysis. so that they are able to realize the goals of the company. To create this, in a company the job satisfaction factor is one of the most important things, so that employee work productivity can increase.

Research purpose: To find out the relationship between job satisfaction and employee productivity in PT Mega Andalan Kalasan Yogyakarta

Method : This study was an observational study with cross-sectional design, which is the object of research is measured or collected in the same time. The research unit was the document on the implementation of PT Mega Andalan Kalasan Yogyakarta. Research subjects numbered 100 respondents. The instrument used in this study was a self report questionnaire. Analysis of the data used were univariate and bivariate, with correlation.

Result: The highest job satisfaction score is 40 and the lowest score is 22, while the average score is 30.37. The highest work productivity score is 68 and the lowest score is 43, while the average score is 57.03. Based on statistical analysts with the Pearson correlation test of the two variables, there was a significant relationship with p value $0.00 < 0.05$. Satisfaction correlation results with productivity of 0.446. Value of satisfaction with productivity, which is 0.446, medium strength.

Conclusion: There is a significant relationship between job satisfaction and productivity.

Keywords: company, satisfaction, productivity

Pendahuluan

Kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya. Kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian, tetap relevan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang tentang pekerjaannya. Oleh karena tidak

sederhana, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya, sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kehadiran, tingkat jabatan, dan besar kecilnya organisasi⁽¹⁾. Untuk bekerja produktif, pekerjaan

harus dilakukan dengan cara kerja dan pada lingkungan kerja yang memenuhi syarat kesehatan, apabila persyaratan kesehatan tidak terpenuhi, maka terjadi gangguan pada kesehatan dan daya kerja tenaga kerja yang pada akhirnya berpengaruh buruk terhadap produktivitas kerja⁽²⁾.

Produktivitas dinilai dari perbandingan antara keluaran terhadap masukan. Idealnya penilaian dimaksud dilakukan terhadap keluaran total dan masukan total, tetapi hal itu tidak selalu mudah dilaksanakan, sehingga digunakan penilaian yang bersifat parsial. Untuk bekerja produktif, pekerjaan harus dilakukan dengan cara kerja dan pada lingkungan kerja yang memenuhi syarat kesehatan. Apabila persyaratan tersebut tidak terpenuhi, maka terjadi gangguan pada kesehatan dan daya kerja tenaga kerja yang pada akhirnya berpengaruh buruk terhadap produktivitas kerja⁽²⁾.

PT. Mega Andalan Kalasan (MAK) adalah perusahaan swasta di Indonesia yang berdiri pada tahun

1988 di Yogyakarta. PT. Mega Andalan Kalasan fokus pada produk khusus perlengkapan rumah sakit, seperti *trolley*, *bed*, loker, kabinet, dan lain-lain. PT. Mega Andalan Kalasan merekrut tenaga-tenaga ahli sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian dan pengalaman kerja yang mereka miliki, sehingga setiap anggota dapat memberikan kontribusi yang besar dan terarah sesuai dengan tujuan organisasi. Produk-produk PT Mega Andalan Kalasan, selain alat-alat kesehatan, dalam perkembangannya juga kendaraan bermotor.

PT Mega Andalan Kalasan Yogyakarta adalah salah satu perusahaan swasta yang produknya sudah diekspor ke luar negeri. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dilihat dari tingkat produktivitas di PT Mega andalan Kalasan seharusnya kepuasan kerja tidak banyak pengaruhnya. Pada kenyataannya dari data yang didapat masih banyak karyawan yang kurang puas dengan

manajemen perusahaan. Hal semacam itu apabila berkelanjutan akan mempengaruhi produktivitas kerja.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian observasional dengan rancangan *cross sectional*, yaitu objek penelitian diukur atau dikumpulkan dalam waktu yang sama. Unit penelitian ini adalah dokumen pelaksanaan pada PT Mega Andalan Kalasan Yogyakarta. Dengan menggunakan metode penelitian ini diharapkan dapat mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan di PT Mega Andalan Kalasan Yogyakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Mega Andalan Kalasan Yogyakarta di bagian Divisi Hospital Equipment. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 910 orang. Divisi lain tidak diteliti karena bagian ini yang paling produktif, sedangkan bagian lain kurang produktif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil

secara acak atau *random sampling*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan di PT Mega Andalan Kalasan Yogyakarta, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden yang berjumlah 100 orang dibedakan menurut umur, pendidikan, dan jenis kelamin, seperti dalam tabel berikut :

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik	Jumlah (n = 100)	
	n	(%)
Umur		
18-27 tahun	17	17.00
28-37 tahun	64	64.00
38-47 tahun	15	15.00
48-57 tahun	4	4.00
Pendidikan		
SD	0	0
SLTP	3	3.00
SLTA	96	96.00
S.1	1	1.00
Jenis kelamin		
Perempuan	0	0
Laki-laki	39	100.00

Rentang umur responden yang terbanyak dalam penelitian ini adalah 28 – 37 tahun (64,00%), Tingkat pendidikan responden yang terbanyak

dalam penelitian ini adalah berpendidikan SLTA dengan jumlah 96 orang (96,00%), dan yang paling sedikit S.1, yaitu 1 orang (1,00%), sedangkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini semua laki-laki (100%)

Tabel 2. Rekapitulasi skor hasil pengukuran kepuasan, dan produktivitas

No	Karakteristik	Responden (n/%)				
		SS	S	KS	TS	ST
1..	Kepuasan	21	7 4	5	0	0
2.	Produktivitas	42	5 8	0	0	0

Tabel 2 menunjukkan bahwa 21% pekerja sangat puas dengan pekerjaannya, 74% puas, dan 5% tidak puas. Distribusi produktivitas menunjukkan bahwa 42% pekerja produksinya sangat tinggi dan sisanya 58% tinggi.

Tabel 3. Hasil analisis univariat antara kepuasan dan produktivitas

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Kepuasan		
1 – 8	0	0
9 – 16	0	0
17 – 24	5	5,00

25 – 32	74	74,00
33 – 40	21	21,00
Produktivitas		
1 – 14	0	0
15 – 28	0	0
29 – 42	0	0
43 – 56	58	58,00
57 – 70	42	42,00

Tabel 3 menunjukkan hasil skor kepuasan kerja tertinggi adalah 40 dan skor terendah 22. Skor paling banyak adalah antara 25 - 32 sebanyak 74 orang dan rerata skor adalah 30,37, sedangkan skor produktivitas kerja tertinggi adalah 68 dan skor terendah 43. Skor paling banyak adalah antara 43-56 sebanyak 58 orang dan rerata skor adalah 57,03.

Tabel 4. Hasil analisis statistik dengan korelasi Pearson kepuasan dan produktivitas

Variabel	Korelasi	p value
Kepuasan dengan produktivitas	0,446	0,00

Berdasarkan analisis statistik dengan uji korelasi Pearson dari kedua variabel, menunjukkan ada

hubungan yang bermakna dengan p value $0,00 < 0,05$.

Pembahasan

Hubungan antara kepuasan dengan produktivitas

Kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya. Kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian, tetap relevan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang tentang pekerjaannya. Oleh karena tidak sederhana, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya, sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kehadiran, tingkat jabatan, dan besar kecilnya organisasi ⁽¹⁾.

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat diartikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut⁽³⁾.

Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya⁽⁴⁾.

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produksi yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat,

maka dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi, dan begitu pula sebaliknya⁽⁵⁾. Produktivitas kerja karyawan di PT. Mega Andalan Kalasan Yogyakarta meliputi tingkat ketrampilan karyawan, prestasi kerja, dan tingkat kedisiplinan yang dapat mempengaruhi hasil kerja yang dicapai.

Hasil penelitian di PT. MAK menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya menunjukkan hasil kerja yang meningkat. Kepuasan kerja yang dimaksud juga meliputi jaminan sosial, suasana kerja yang kondusif, kesejahteraan karyawan, serta perhatian terhadap pendidikan. Hal ini diperkuat analisis dengan korelasi Pearson yang mempunyai $p = 0,00 (< 0,05)$ yang menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara kepuasann karyawan dengan produktivitas kerja dengan korelasi positif atau searah. Artinya, semakin tinggi nilai kepuasan semakin baik pula tingkat produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kanzunnudin⁽⁶⁾, yang meneliti kepuasan kerja pengaruhnya pada produktivitas kerja karyawan perusahaan. Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja, seorang dikatakan puas bekerja di perusahaan dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tingkat produktivitas pekerja akan muncul dengan sendirinya apabila keinginan-keinginan dalam hatinya dapat terpenuhi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adiwinata⁽⁷⁾, yang melakukan penelitian pada karyawan CV. Intaf Lumajang. Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini, jika variabel kepuasan kerja (X1) naik, maka variabel produktivitas kerja (Y)

akan mengalami kenaikan sebesar 32,4%. Hasil frekuensi jawaban responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,76 juga menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi atau responden penelitian memiliki persepsi positif. Adanya kepuasan dalam diri seseorang akan meningkatkan produktivitas kerja apabila perusahaan memberikan umpan balik terhadap hasil yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

1. Siagian, S. P. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bumi Aksara Jakarta
2. Suma'mur, 2009, *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*, Sagung Seto, Jakarta
3. Robbins, Stephen P. 2008, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
4. Khafidhoh, S. 2015, Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor pada PT Rea Kaltim Plantations di Samarinda, *e-Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2015, 3 (3) : 587 – 599 ISSN 2355 – 5408.
5. Saputra, A, 2014, Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Buran Nusa Respati di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar, *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 2014 2 (3) : 3059-3069 ISSN 2338-3651 *eJournal.ip.fisip.unmul.ac.id*
6. Kanzunudin, M. 2006, Kepuasan Kerja Pengaruhnya pada Produktivitas Kerja Karyawan Sebuah Perusahaan, *Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 1 No. 1 Juni 2006 : 22 30*
7. Adiwinata, I., Sutanto, E.M. 2014, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang, *Jurnal AGORA Vol. 2, No. 1 (2014)*