



**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. PINTU MAS GARMINDO**

Skripsi

Dibuat Oleh

Aldi Yusuf

021115035

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
MEI 2019**

ABSTRAK

Aldi Yusuf, NPM 021115035. “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pintu Mas Garmino”. Di bawah bimbingan Ibu Yetty Husnul H dan Bapak Herman. Tahun 2019.

Latar belakang dalam penelitian ini adalah rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Pintu Mas Garmino dimana tingkat *turnover* yang tinggi dan tingginya tingkat ketidakhadiran (absensi) yang menyebabkan terjadi penurunan produktivitas berdasarkan pencapaian target produksi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. Pintu Mas Garmino, juga untuk mengetahui bagaimana produktivitas karyawan di PT. Pintu Mas Garmino. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pintu Mas Garmino.

Penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pintu Mas Garmino ini dilakukan di PT. Pintu Mas Garmino yang beralamat di Jl. Raya Dramaga KM. 07 No. 61, Margajaya, Bogor Barat, Bogor, Jawa Barat (16610). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian verifikatif dengan metode *explanatory survey*. Menggunakan data primer dan data sekunder dengan metode observasi dan kuesioner yang disebar kepada 125 orang responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi *rank spearman* dan uji hipotesis t yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 21.

Hasil penelitian berdasarkan kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel kepuasan kerja kurang puas dan produktivitas kerja karyawan kurang baik. Kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Pintu Mas Garmino dimana hasil dari analisis korelasi *rank spearman* adalah sebesar 0,520. Kemudian hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang hasilnya nilai t sebesar 6,753. Untuk α (taraf signifikan) 5% uji satu pihak dan $dk = N-2 = 123$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,657$. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja.

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. PINTU MAS GARMINDO

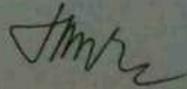
Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

Bogor

Mengetahui,

 Fakultas Ekonomi,
(Dr. Heri Susanto, AK., MM., CA)


(Tutus, NPM. 1011010000)

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. PINTU MAS GARMINDO**

Skripsi

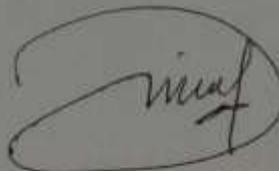
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Sabtu Tanggal : 4 / Mei / 2019

Aldi Yusuf

021115035

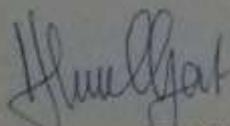
Menyetujui

Ketua Sidang,



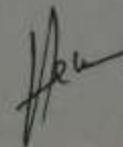
(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA)

Ketua Tim Penguji Pembimbing



(Yetty Husnul, SE., MM)

Ketua Tim Penguji Pembimbing



(H. Sunarta, Ak., MM)

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2019

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengummkan ataumemperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Tuhan pemilik segala ilmu pengetahuan, karena dengan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat beserta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabat-Nya yang telah membawa seluruh umat kepada keindahan akhlak.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, dengan skripsi yang berjudul **“HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PINTU MAS GARMINDO”**. Semoga skripsi ini dapat dipahami bagi siapapun yang membacanya. Sekiranya skripsi yang telah disusun ini dapat berguna bagi penulis sendiri maupun pihak yang membaca.

Dalam penulisan skripsi tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Orang tua tercinta Bapak H. Narim dan Ibu Hj. Aminah serta keluarga tersayang yang selalu memberikan kasih sayang, semangat, dan selalu mendoakan sehingga penulis dimudahkan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Tutus Rully, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Yudhia, SE., MM. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Ibu Yetty Husnul H, SE, M.M. dan Bapak Herman, SE., MM. selaku Komisi Pembimbing dan penulisan skripsi yang telah memberikan bimbingan yang baik kepada penulis.
6. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan Banyak Ilmu.
7. Bapak Purwanto selaku HRD dan staff Manajemen PT. Pintu Mas Garmindo yang sudah menerima dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Nadira Candra Sari yang selalu memberi motivasi dan melapangkan hatinya untuk menjadi tempat curahan penulis.
9. Untuk teman-teman Manajemen, khususnya kelas A&B Manajemen angkatan 2015 serta Apipudin (Boled) yang selalu memberikan motivasi, hiburan selama perkuliahan sampai penyusunan skripsi.

Semoga jasa-jasa yang telah ditorehkan menjadikan amal ibadah dihadapan Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ni. Untuk itu selalu dinantikan segala kritik dan saran yang membangun agar penulisan berikutnya ada kemajuan.

Bogor, 4 Mei 2019

Aldi Yusuf

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
HAK CIPTA	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	10
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	10
1.2.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	11
1.3.1 Maksud Penelitian	11
1.3.2 Tujuan Penelitian	11
1.4 Kegunaan Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Kepuasan Kerja	15
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	15
2.2.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja	16
2.2.3 Meningkatkan Kepuasan Kerja	17
2.2.4 Pengukuran Kepuasan Kerja	19
2.2.5 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	20
2.2.6 Indikator Kepuasan Kerja	21
2.3 Produktivitas Kerja	23
2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja.	23
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.	24
2.3.3 Pengukuran Produktivitas Kerja.....	28
2.3.4 Indikator-indikator Produktivitas Kerja	29
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Penelitian	30
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	30
2.4.2 Kerangka Penelitian	31
2.5 Konstelasi dan Hipotesis Penelitian	32

2.5.1	Konstelasi Penelitian	32
2.5.2	Hipotesis Penelitian	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	33
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	33
3.2.1	Objek Penelitian	33
3.2.2	Unit Analisis	33
3.2.3	Lokasi Penelitian	33
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	33
3.3.1	Jenis Penelitian	34
3.3.2	Sumber Data Penelitian	34
3.4	Operasionalisasi Variabel	34
3.4.1	Variabel Kepuasan Kerja.....	34
3.4.2	Variabel Produktivitas Kerja.....	34
3.5	Metode Penarikan Sampel	37
3.6	Metode Pengumpulan Data	38
3.7	Uji Kualitas Data	39
3.7.1	Uji Validitas	40
3.7.2	Uji Reliabilitas	42
3.8	Metode Pengolahan/ Analisis Data	45
3.8.1	Analisis Koefisien Korelasi	45
3.8.2	Uji Hipotesis	46

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1	Sejarah Perusahaan PT. Pintu Mas Garmino	48
4.1.1	Visi dan Misi PT. Pintu Mas Garmino	48
4.1.2	Struktur Organisasi PT. Pintu Mas Garmino	49
4.2	Profil Responden.....	50
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	50
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja ...	52
4.3	Analisis Variabel Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pintu Mas Garmino	53
4.3.1	Kepuasan Kerja pada PT. Pintu Mas Garmino	53
4.3.2	Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pintu Mas Garmino.	61
4.3.3	Hubungan Kepuasan Kerja dengan produktivitas kerja PT. Pintu Mas Garmino	69
4.4	Pembahasan	70

BAB V HASIL PENELITIAN

5.1 Simpulan	72
5.2 Saran	72

DAFTAR PUSTAKA	74
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Jumlah Produksi PT. Pintu Mas Garmino Bulan Januari-Juni 2016.....	3
Tabel 1.2	: Jumlah Produksi PT. Pintu Mas Garmino Bulan Juli-Desember 2016.....	4
Tabel 1.3	: Jumlah Produksi PT. Pintu Mas Garmino Bulan Januari-Juni 2017.....	5
Tabel 1.4	: Jumlah Produksi PT. Pintu Mas Garmino Bulan Juli-Desember 2017.....	6
Tabel 1.5	: Jumlah Produksi PT. Pintu Mas Garmino Bulan Januari-Juni 2018.....	7
Tabel 1.6	: Daftar Absensi Karyawan PT. Pintu Mas Garmino Tahun 2016 - 2018	8
Tabel 1.7	: Daftar <i>Turnover</i> karyawan PT. Pintu Mas Garmino Tahun 2016-2018	9
Tabel 2.1	: Penelitian Sebelumnya	30
Tabel 3.1	: Operasionalisasi Variabel	35
Tabel 3.2	: Hasil pengujian Validitas Variabel Independen	41
Tabel 3.3	: Hasil Pengujian Validitas Variabel Dependen	42
Tabel 3.4	: Reability Statistic Variabel Independen	43
Tabel 3.5	: Hasil Uji Reabilitas Kepuasan Kerja	44
Tabel 3.6	: Reability Statistic Variabel Dependen	44
Tabel 3.7	: Hasil Uji Reabilitas Produktivitas Kerja Karyawan	45
Tabel 4.1	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.4	: Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4.5	: Karyawan bekerja di perusahaan sampai pensiun	53
Tabel 4.6	: Tingkat perputaran waktu	53
Tabel 4.7	: Karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja.	54
Tabel 4.8	: Karyawan tidak pernah mangkir atau terlambat karena mencari penghasilan di luar pekerjaan.....	54
Tabel 4.9	: Karyawan selalu hadir tepat waktu	55
Tabel 4.10	: Pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan... ..	55
Tabel 4.11	: Karyawan mampu melakukan pekerjaan yang diberikan karena sudah berpengalaman	56
Tabel 4.12	: Karyawan mencintai pekerjaannya	56
Tabel 4.13	: Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.....	57
Tabel 4.14	: Karyawan selalu mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan yang dikerjakan	57

Tabel 4.15 : Peraturan perusahaan dapat berubah-ubah sesuai kondisi yang dihadapi	58
Tabel 4.16 : Karyawan dapat memahami sistem dan prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan	58
Tabel 4.17 : Tingkat keberhasilan efektivitas fungsi-fungsi manajemen dalam perusahaan	59
Tabel 4.18 : Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja. ..	60
Tabel 4.19 : Jika absensi rendah dapat berpengaruh terhadap produktivitas..	61
Tabel 4.20 : Penegakan sanksi pada karyawan bagi yang tidak masuk bekerja secara terus-menerus.	61
Tabel 4.21 : Karyawan berusaha mematuhi aturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan.....	62
Tabel 4.22 : Efisiensi kerja karyawan dapat meningkatkan hasil produktivitas.	62
Tabel 4.23 : Reward atau bonus yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan lebih giat agar target perusahaan tercapai.....	63
Tabel 4.24 : Adanya kerja sama yang erat antar karyawan untuk mencapai hasil produksi yang baik.....	63
Tabel 4.25 : Perusahaan melakukan peninjauan kembali terhadap produk yang dihasilkan.....	64
Tabel 4.26 : Adanya pengawasan saat bekerja untuk mengurangi produk yang gagal	64
Tabel 4.27 : Kecerobohan karyawan dapat mempengaruhi hasil produksi	65
Tabel 4.28 : Jika terdapat kesalahan prosedur dalam pekerjaan karyawan selalu membicarakan kepada pimpinan.....	65
Tabel 4.29 : Karyawan selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	66
Tabel 4.30 : Karyawan harus mampu mengefektifkan waktu dalam bekerja.	66
Tabel 4.31 : Karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.....	67
Tabel 4.32 : Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan.....	68
Tabel 4.33 : Hasil Korelasi <i>Rank Spearman</i>	69
Tabel 4.34 : Nilai Interval Koefisien.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Grafik Jumlah Produksi PT. Pintu Mas Garmino Bulan Januari-Juni 2016	4
Gambar 1.2 : Grafik Jumlah Produksi PT. Pintu Mas Garmino Bulan Juli-Desember 2016.....	5
Gambar 1.3 : Grafik Jumlah Produksi PT. Pintu Mas Garmino Bulan Januari-Juni 2017	6
Gambar 1.4 : Grafik Jumlah Produksi PT. Pintu Mas Garmino Bulan Juli-Desember 2017.....	7
Gambar 1.5 : Grafik Jumlah Produksi PT. Pintu Mas Garmino Bulan Januari-Juni 2018	8
Gambar 1.6 : Grafik Absensi Karyawan PT. Pintu Mas Garmino Tahun 2016 - 2018	9
Gambar 1.7 : Grafik <i>Turnover</i> Karyawan PT. Pintu Mas Garmino Tahun 2016-2018	10
Gambar 2.1 : Konstelasi Penelitian	32
Gambar 3.1 : Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi	47
Gambar 4.1 : Bagan Organisasi PT. Pintu Mas Garmino	49
Gambar 4.2 : Diagram Jenis Kelamin Responden	50
Gambar 4.3 : Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Gambar 4.4 : Diagram Pendidikan Terakhir Responden	52
Gambar 4.5 : Diagram Lama Bekerja Responden.	52
Gambar 4.6 : Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi	70

DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar Riwayat Hidup
 2. Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan
 3. Kuesioner Produktivitas Karyawan
 4. Koding Variabel X (Kepuasan Kerja Karyawan)
 5. Koding Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan)
- Surat Keterangan Riset dari Perusahaan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan global semakin ketat di tengah derasnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terlebih di era Revolusi Industri 4.0 khususnya di sektor industri dan perdagangan. *Industrie 4.0* sendiri merupakan salah satu pelaksanaan proyek Strategi Teknologi Modern Jerman 2020 (Germany's *High-Tech Strategy 2020*). Strategi tersebut diimplementasikan melalui peningkatan teknologi sektor manufaktur, penciptaan kerangka kebijakan strategi yang konsisten serta penetapan prioritas tertentu dalam menghadapi kompetensi global (www.hannovermesse.de, dikutip pada Rabu 5 Desember 2018). Namun, tantangan utama dalam upaya melakukan transformasi menuju 4.0 ini adalah jurang besar antara aset yang digunakan bisnis saat ini dengan yang dibutuhkan untuk menjalankan Industri 4.0. Aset tersebut adalah perangkat teknologi, keamanan internet dan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan daya saing tinggi menjadi kunci untuk memenangkan kompetisi di era Revolusi Industri 4.0 ini. Sumber Daya Manusia harus dikelola secara optimal, *continue*, diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, serta menjadi *partner* pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi, karena di dalam pencapaiannya perusahaan tidak dapat hanya bergantung pada dana besar, teknologi dan peralatan yang digunakan. Selain perusahaan, sumber daya manusia juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan di era globalisasi. Perusahaan akan berhasil bila dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi diperlukan suatu alat yang disebut manajemen sumber daya manusia. Secara umum, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berkenaan dengan produktivitas, Sedarmayanti (2017) sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Menurut Simamora (2004:612) indikator-indikator produktivitas kerja meliputi tingkat absensi tinggi, tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan dan waktu yang dihasilkan. Tetapi masalah produktivitas adalah masalah yang tidak sederhana. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi di dalam produktivitas itu sendiri. Masalah produktivitas kerja tidak akan terlepas dari faktor-faktor manusianya sebagai tenaga penggerak produksi.

Kepuasan kerja merupakan hal penting artinya bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan bagi karyawan, diharapkan nantinya akan semakin meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Sinungan (20014:64) menyatakan kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu. Kepuasan kerja termasuk kelompok kedua dalam mengkaji produktivitas pekerja individu. Menurut Mangkunegara (2015:117) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Kinnicki (2001:225) yaitu pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*), perbedaan (*Discrepancies*), pencapaian nilai (*value Attainment*), Keadilan (*Equity*), dan komponen genetik (*Genetic component*). Mangkunegara (2017:118) menyatakan indikator-indikator kepuasan kerja yaitu *turnover*, tingkat ketidakhadiran (absensi), umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi.

Permasalahan yang sering muncul di sebuah perusahaan yaitu ketika karyawan tidak dapat berkonsentrasi karena kelesuan yang berlebihan sehingga terlihat malas atau enggan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, kesalahan yang sering biasanya karena mereka bekerja dengan asal-asalan dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya sehingga menjadikan mutu/kualitas serta kuantitas yang menjadi tujuan perusahaan tidak dapat tercapai dengan baik. Dengan permasalahan seperti ini mengakibatkan tingkat produktivitas kerja karyawan diperusahaan menjadi menurun atau tergolong rendah. Usaha seorang pimpinan untuk terciptanya produktivitas kerja suatu perusahaan akan menentukan kebijakan-kebijakan yang bisa membuat karyawan giat dan bersemangat untuk meningkatkan kinerja, diantaranya dengan cara membuat karyawan merasa bahagia serta menciptakan kepuasan pada masing-masing karyawan sehingga karyawan akan merasa terpuaskan dan bekerja dengan baik karena karyawan akan menjadi lebih merasa memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

PT. Pintu Mas Garmino merupakan perusahaan garmen yang bergerak dalam bidang eksportir pakaian jadi. Kantor dan pabrik beralamat di Jalan Raya Dramaga Km. 07 No. 61 Bogor, Indonesia (sekitar 60 km dari ibu kota Jakarta). Pabrik PT. Pintu Mas Garmino mengkhususkan diri dalam mencuci alas untuk pria, wanita dan anak-anak item fashion atau celana dasar serta mampu memproduksi jaket dan kaos.

PT. Pintu Mas Garmino didirikan pada tahun 1985. Perusahaan memulai sebagai perusahaan perdagangan untuk pasar Amerika, kemudian pada tahun 1990 memulai pabrik sendiri untuk melengkapi agen perdagangan. Tahun 1995 perusahaan memulai menjelajah ke pasar Eropa. Perusahaan memprioritaskan untuk

memenuhi harapan dan kepuasan pelanggan dengan produk yang berkualitas dan berdaya saing di pasar. Selain itu perusahaan memberikan perhatian kepada lingkungan sekitar perusahaan dalam hal ini dengan menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar dapat bekerja di perusahaan. Manajemen PT. Pintu Mas Garmino menerapkan kebijakan–kebijakan agar tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan yaitu kedisiplinan, line balancing dan persiapan produksi yang lengkap.

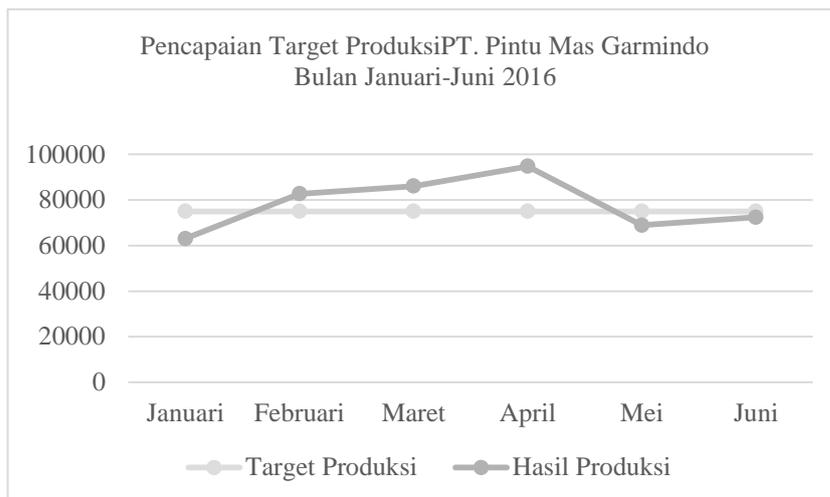
Dengan cakupan pasar yang luas sebagai eksportir pakaian jadi di pasar Eropa, perusahaan dituntut agar dapat memenuhi kebutuhan pasar. Perusahaan menetapkan standar produksi yang harus dicapai oleh karyawan. Berdasarkan data produksi PT. Pintu Mas Garmino pada bulan Januari sampai bulan Juni 2016:

Tabel 1.1
Jumlah Produksi PT. Pintu Mas Garmino
Bulan Januari-Juni 2016

Bulan	2016		
	Quantity		Tingkat Pencapaian (%)
	Planing	Actual	
Januari	75000	63043	84%
Februari	75000	82705	110%
Maret	75000	86020	115%
April	75000	94732	126%
Mei	75000	68895	92%
Juni	75000	72388	97%

Sumber : HRD PT. Pintu Mas Garmino, data diolah 2018.

Dari data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat hasil produksi yang tidak tercapai. Dapat dilihat dari tabel 1.1 di atas bahwa tidak setiap target produksi dicapai karyawan PT. Pintu Mas Garmino bahwa produktivitas kerja karyawan kurang bagus dalam memenuhi target produksi. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa target produksi yang terendah ada pada bulan Januari dengan pencapaian sebesar 84%. Dapat dilihat pada gambar di bawah ini menunjukkan grafik data produksi PT. Pintu Mas Garmino pada bulan januari sampai dengan bulan juni 2016.



Sumber : HRD PT. Pintu Mas Garmino, data diolah 2018.

Gambar 1.1

Grafik Jumlah Produksi PT. Pintu Mas Garmino
Bulan Januari-Juni 2016

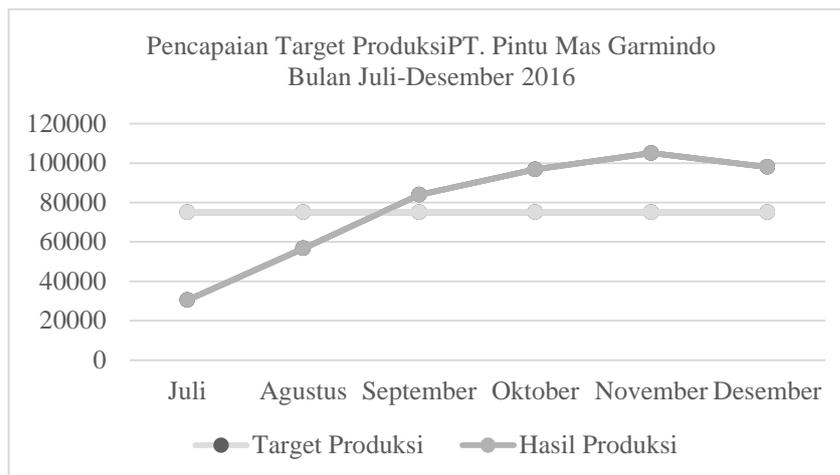
Berikut adalah data produksi PT. Pintu Mas Garmino pada bulan Juli sampai Desember dengan 2016.

Tabel 1.2
Grafik Jumlah Produksi PT. Pintu Mas Garmino
Bulan Juli-Desember 2016

Bulan	2016		Tingkat Pencapaian (%)
	Quantity		
	Planing	Actual	
Juli	75000	30456	41%
Agustus	75000	56695	76%
September	75000	83910	112%
Oktober	75000	96826	129%
November	75000	105093	140%
Desember	75000	98062	131%

Sumber : HRD PT. Pintu Mas Garmino, data diolah 2018.

Dari data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa terdapat hasil produksi yang tidak tercapai. Dapat dilihat dari tabel 1.2 di atas bahwa tidak setiap target produksi dicapai karyawan PT. Pintu Mas Garmino bahwa produktivitas kerja karyawan kurang bagus dalam memenuhi target produksi. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa target produksi yang terendah ada pada bulan Juli dengan pencapaian sebesar 41%. Dapat dilihat pada gambar di bawah ini menunjukkan grafik data produksi PT. Pintu Mas Garmino pada bulan juli sampai dengan bulan desember 2016.



Sumber : HRD PT. Pintu Mas Garmino, data diolah 2018.

Gambar 1.2
Grafik Jumlah Produksi PT. Pintu Mas Garmino
Bulan Juli-Desember 2016

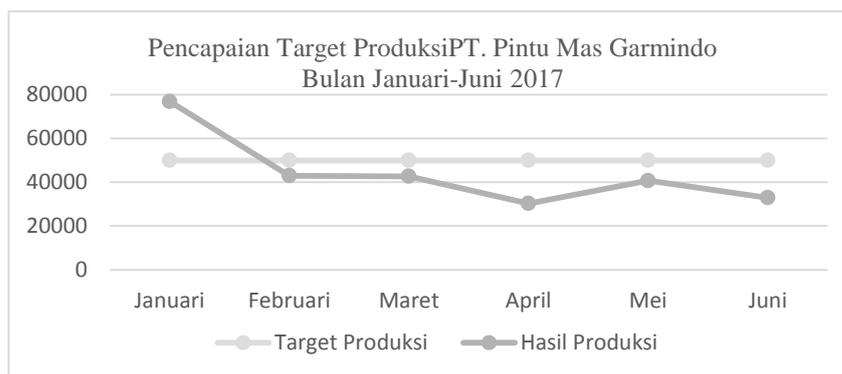
Berikut adalah data produksi PT. Pintu Mas Garmino pada bulan Juli sampai Desember dengan 2016.

Tabel 1.3
Jumlah Produksi PT. Pintu Mas Garmino
Bulan Januari-Juni 2017

Bulan	2017		
	Quantity		Tingkat Pencapaian (%)
	Planing	Actual	
Januari	50000	76869	154%
Februari	50000	42962	86%
Maret	50000	42710	85%
April	50000	30317	61%
Mei	50000	40757	82%
Juni	50000	32939	66%

Sumber : HRD PT. Pintu Mas Garmino, data diolah 2018.

Dari data pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa terdapat hasil produksi yang tidak tercapai. Dapat dilihat diatas bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Pintu Mas Garmino terjadi penurunan produktivitas disetiap bulannya bahwa produktivitas kerja karyawan kurang bagus dalam memenuhi target produksi. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa target produksi yang terendah ada pada bulan April dengan pencapaian sebesar 61%. Dapat dilihat pada gambar di bawah ini menunjukkan grafik data produksi PT. Pintu Mas Garmino pada bulan Januari sampai dengan Juni 2017.



Sumber : HRD PT. Pintu Mas Garmino, data diolah 2018.

Gambar 1.3
Grafik Jumlah Produksi PT. Pintu Mas Garmino
Bulan Januari-Juni 2017

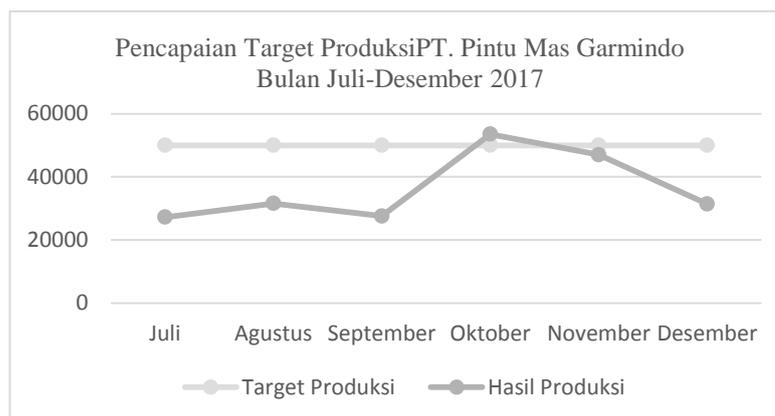
Berikut adalah data produksi PT. Pintu Mas Garmino pada bulan Juli sampai dengan Desember 2017.

Tabel 1.4
Jumlah Produksi PT. Pintu Mas Garmino
Bulan Juli-Desember 2017

Bulan	2017		
	Quantity		Tingkat Pencapaian (%)
	Planing	Actual	
Juli	50000	27220	54%
Agustus	50000	31546	63%
September	50000	27587	55%
Oktober	50000	53509	107%
November	50000	47000	94%
Desember	50000	31426	63%

Sumber : HRD PT. Pintu Mas Garmino, data diolah 2018.

Dari data pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa terdapat hasil produksi yang tidak tercapai. Dapat dilihat di atas bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Pintu Mas Garmino terjadi penurunan produktivitas disetiap bulannya bahwa produktivitas kerja karyawan kurang bagus dalam memenuhi target produksi. Dalam tabel di atas menunjukkan bahwa target produksi yang terendah ada pada bulan juli dengan pencapaian sebesar 54%. Dapat dilihat pada gambar di bawah ini menunjukkan grafik data produksi PT. Pintu Mas Garmino pada bulan Juli sampai dengan Desember 2017.



Sumber : HRD PT. Pintu Mas Garmino, data diolah 2018.

Gambar 1.4
Grafik Jumlah Produksi PT. Pintu Mas Garmino
Bulan Juli-Desember 2017

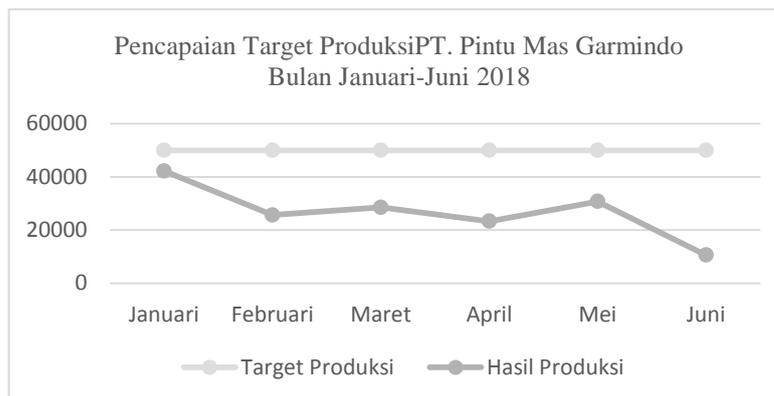
Berikut adalah data produksi PT. Pintu Mas Garmino pada bulan Januari sampai dengan Juni 2018.

Tabel 1.5
Jumlah Produksi PT. Pintu Mas Garmino
Bulan Januari-Juni 2018

Bulan	2018		
	Quantity		Tingkat Pencapaian (%)
	Planing	Actual	
Januari	50000	42251	85%
Februari	50000	25637	51%
Maret	50000	28512	57%
April	50000	23285	47%
Mei	50000	30743	61%
Juni	50000	10555	21%

Sumber : HRD PT. Pintu Mas Garmino, data diolah 2018.

Dari data pada Tabel 1.5 menunjukkan bahwa terdapat hasil produksi yang tidak tercapai. Dapat dilihat di atas bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Pintu Mas Garmino terjadi penurunan produktivitas disetiap bulannya bahwa produktivitas kerja karyawan kurang bagus dalam memenuhi target produksi. Dalam tabel di atas menunjukkan bahwa target produksi yang terendah ada pada bulan April dengan pencapaian sebesar 47%. Dapat dilihat pada gambar di bawah ini menunjukkan grafik data produksi PT. Pintu Mas Garmino pada bulan Juli sampai dengan Desember 2017.



Sumber : HRD PT. Pintu Mas Garmino, data diolah 2018.

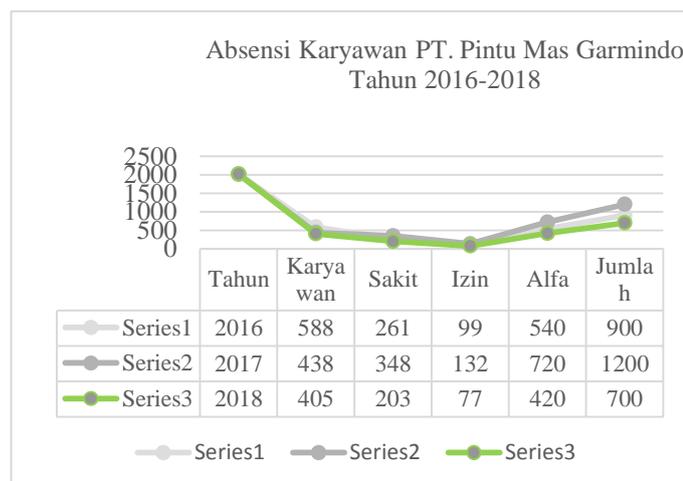
Gambar 1.5
Grafik Jumlah Produksi PT. Pintu Mas Garmino
Bulan Januari-Juni 2018

Dalam meningkatkan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu dimana sikap individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja. Namun tingginya tingkat ketidakhadiran dan perilaku *turnover* menimbulkan kerugian yang mengakibatkan terhambatnya penyelesaian pekerjaan, adapun data yang penulis dapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6
Daftar Absensi Karyawan PT. Pintu Mas Garmino
Tahun 2016 - 2018

Tahun	Karyawan	Absensi			Jumlah
		Sakit	Izin	Alfa	
2016	588	261	99	540	900
2017	438	348	132	720	1200
2018	405	203	77	420	700

Sumber : HRD PT. Pintu Mas Garmino, data diolah 2018.



Gambar 1.6
Grafik Absensi Karyawan PT. Pintu Mas Garmino
Tahun 2016 – 2018

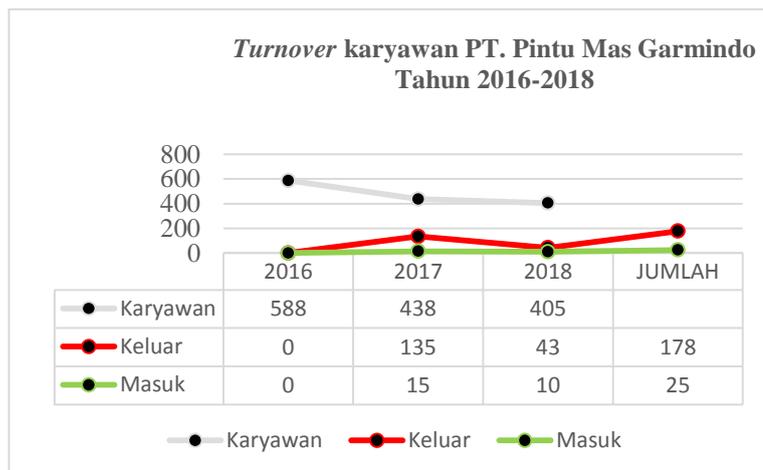
Dari Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja. Hal ini menandakan tingginya tingkat ketidakhadiran (absensi). Karyawan dengan kepuasan kerja rendah memiliki gairah dan semangat kerja yang rendah serta tanggung jawab yang rendah dan hal ini berdampak pada produktivitas karyawan. Sebaliknya apabila karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi maka akan memiliki gairah dan semangat kerja serta tanggung jawab kerja yang tinggi pula.

Berikut data *turnover* karyawan karyawan PT. Pintu Mas Garmino Tahun 2016-2018.

Tabel 1.7
Daftar *Turnover* karyawan PT. Pintu Mas Garmino
Tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan	
		Keluar	Masuk
2016	588	-	-
2017	438	135	15
2018	405	43	10
JUMLAH		178	25

Sumber : HRD PT. Pintu Mas garmino, data diolah 2018.



Gambar 1.7
Grafik *Turnover* Karyawan PT. Pintu Mas Garmindo
Tahun 2016-2018

Berdasarkan hasil Tabel 1.7, pada tahun 2017 terjadi penurunan jumlah karyawan dari tahun sebelumnya yaitu 588 karyawan menjadi 438 karyawan. Pada tahun 2018 juga mengalami penurunan jumlah karyawan dari tahun sebelumnya sebanyak 438 karyawan menjadi 405 karyawan. Jumlah karyawan yang keluar berjumlah 178 orang, serta karyawan yang masuk sejumlah 25 orang, hal tersebut menunjukkan tingkat *turnover* yang tinggi yang dialami perusahaan. Penurunan jumlah karyawan menimbulkan kerugian bagi perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target produksi yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PINTU MAS GARMINDO**".

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Perusahaan menetapkan standar produksi yang harus dicapai oleh karyawan. Terjadi masalah dalam hasil produksi, dimana terjadinya penurunan produktivitas karyawan yang menyebabkan tidak tercapainya target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan, dengan didapatkannya produktivitas perusahaan yang menurun merupakan masalah bagi perusahaan. Selain itu masalah yang terjadi pada PT. Pintu Mas Garmindo adalah tingkat ketidakhadiran yang tinggi dalam bekerja dan tingkat *turnover* yang fluktuatif selama dua tahun terakhir. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada yaitu telah terjadi kesenjangan yang ada dengan kenyataan yang terjadi di perusahaan. Dimana tingkat kepuasan kerja yang menurun terlihat dari tingginya tingkat ketidakhadiran dan *turnover* serta penurunan produktivitas sehingga target produksi yang belum tercapai seluruhnya.

1.2.2 Perumusan Masalah

Dari uraian tersebut, pertanyaan yang diajukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan yang ada pada PT. Pintu Mas Garmino?
2. Bagaimana produktivitas karyawan yang ada pada PT. Pintu Mas Garmino ?
3. Bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pintu Mas Garmino ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini untuk mengumpulkan data dan informasi terkait hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan serta untuk menginformasikan hasil akhir dari penelitian. Selain itu untuk merekomendasikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya masalah.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Pintu Mas Garmino.
2. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. Pintu Mas Garmino.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pintu Mas Garmino.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan memiliki kegunaan baik secara teoritis dan praktis. Kegunaan yang penulis harapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Bagi Penulis
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pintu Mas Garmino.
 - b. Bagi Pembaca
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah pengetahuan dan informasi yang berguna untuk dijadikan referensi dalam penelitian yang sama.
2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat dipergunakan sebagai masukan bagi pihak perusahaan dalam menerapkan kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut pandangan para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Gary Dessler (2011:30) *“Human resource management is the process of acquiring and compensating employees, and of attending to their labor relationship, health and safety, and fairness concern”*.

Menurut Lloyd L. Byars & Leslie W. Rue (1984:30) *“Human resource management is the activity designed to provide for and coordinate the human resource of an organization”*.

Menurut Richard M. Steers (1985:25) *Management as the process of planning, organizing, directing, and controlling the activities of employees in combination with other organizational resources to accomplish stated organizational goals.*

Sedangkan menurut Mangkunegara (2004:2) menyatakan manajemen sumber daya manusia yaitu suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2009:6) *“Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”*.

Berdasarkan pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:21) manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merancang tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan;

2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam badan organisasi (*Organization chart*);
3. Pengarahan
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien;
4. Pengendalian
Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana;
5. Pengadaan
Pengadaan (*Procurement*) adalah penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan;
6. Pengembangan
Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral melalui pendidikan dan pelatihan;
7. Kompensasi
Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak;
8. Pengintegrasian
Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan;
9. Pemeliharaan
Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun;
10. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial;
11. Pemberhentian
Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja sama seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan

karyawan, keinginan perusahaan kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No. 12 tahun 1964.

Menurut Viethzal Rivai (2008:14) menyebutkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum yaitu:

- a. Fungsi Manajerial
 1. Perencanaan
 2. Pengorganisasian
 3. Pengarahan
 4. Pengendalian
- b. Fungsi Operasional
 1. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 2. Kompensasi
 3. Pengintegrasian
 4. Pemeliharaan
 5. Pemutusan hubungan kerja

Adapun menurut Yunarsih dan Suwanto (2011:6) menyatakan fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup: *planning* (perencanaan), *staffing* (penempatan), *evaluating and compensating* (pengevaluasian dan kompensasi), *improving* (pengembangan), *Maintaining effective employer-employer relationships* (mengatur hubungan yang efektif antara tenaga kerja).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kegiatan dan aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut dijalankan sebagai fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang didalamnya mencakup: perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya, penempatan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, mengatur hubungan yang efektif antara tenaga kerja dan Pemutusan hubungan kerja.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sihotang (2007:13) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Tujuan akhir yang ingin dicapai suatu perusahaan pada dasarnya adalah:

1. Peningkatan efisiensi
2. Peningkatan efektivitas
3. Peningkatan produktivitas
4. Rendahnya tingkat absensi pegawai
5. Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
6. Tingginya kualitas pelayanan
7. Rendahnya komplain dari pelanggan

8. Meningkatnya bisnis perusahaan

Menurut Jimmy L. Gaol (2014:19) mengungkapkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas, efisiensi dan efektivitas manajemen sumber daya manusia atau *human capital*.
2. Meningkatkan loyalitas manajemen sumber daya manusia adalah atau *human capital* secara *internal* dan *eksternal* dari organisasi.
3. Meningkatkan manajemen sumber daya manusia terhadap organisasi.
4. Memperbaiki hubungan-hubungan baik secara vertikal maupun horizontal dalam organisasi, misalnya antara pihak manajer dan bawahan.
5. Menjaga komunikasi yang harmonis sesama bawahan, bawahan dengan manajer atau manajemen sumber daya manusia atau personalia dengan pihak-pihak grup manajer dalam organisasi.
6. Mempertahankan dan mengembangkan *human capital* dalam arti uang pokok sebagai modal berniaga harga benda uang, barang dagang dan sebagainya yang dapat dipergunakan untuk menghasilkan sesuatu yang menambah kekayaan dan sebagainya atau bekal untuk mencapai suatu maksud atau tujuan.
7. Meningkatkan kepuasan pegawai, sumber daya manusia dan konsumen dari organisasi.

Sementara menurut Schuler *et al.* dalam Edy Sutrisno (2010:8) setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakini organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal

Menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki produktivitas dan meningkatkan kontribusi produktif karyawan terhadap organisasi atau perusahaan serta mempertahankan hubungan-hubungan dan komunikasi dalam organisasi guna meningkatkan kepuasan karyawan dan konsumen dari organisasi.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:117) “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”.

Menurut Hasibuan (2013:202) Seorang karyawan dapat merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja dimana terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya sesuai dengan yang diinginkan. Karyawan menjadi pelaku utama yang

menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Robbins (2008) menyatakan “Kepuasan kerja adalah sikap yang umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

As’ad (2001) menyatakan “Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya”.

Sedangkan menurut Siagian S (2006:295) “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap maupun cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya baik bersifat positif maupun negatif dimana terpenuhi atau tidak beberapa kebutuhan dan keinginannya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

2.2.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2004:120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor Karyawan, yaitu kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja;
2. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, sktruktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Menurut Suparno (2015:176) selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)
Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan;
- 2) Hubungan dengan atasan (*Supervision*)
Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*Consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan

pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya;

3) Teman sekerja (*Workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya;

4) Promosi (*Promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja;

5) Gaji atau upah (*Pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2016:80) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan yang meliputi minat, ketentraman dala kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan..
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan keuangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, finansial yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kepuasan yaitu faktor karyawan meliputi psikologis, pekerjaan itu sendiri, kondisi fisik, sosial dan gaji, serta faktor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, interaksi dan hubungan kerja, promosi dan jaminan finansial.

2.2.3 Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Riggio dalam Suparno (2015:181) peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah

satu tipe tugas ke tugas lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja yang menerima tugas-tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota organisasi;

2. Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill based pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan *performance*, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. pembayaran yang ketiga adalah *gainsharing* atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok);
3. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja teapt waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. *Compressed work week* (pekerjaan mingguan yang dipadatkan), dimana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan per harinya ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari senin hingga jumat, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu (*flextime*), tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya;
4. Mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan seperti: *health center*, *profit sharing*, dan *sponsored child care*.

Suparyadi (2016:449) berpendapat bahwa untuk meningkatkan kepuasan karyawan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Membuat cara kerja menjadi menyenangkan
2. Pemberian kompensasi yang layak dan adil
3. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung
4. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis
5. Menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya.

Sedangkan cara untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan kerja menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2010, 426) yaitu:

1. Membuat pekerjaan menyenangkan

2. Orang dibayar dengan jujur
3. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya.
4. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dapat dilakukan dengan cara melakukan perubahan struktur kerja, melakukan perubahan struktur pembayaran, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mengadakan program yang mendukung dan mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan kompetensinya.

2.2.4 Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:126) pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu :

1. Skala Indeks Deskriptif Jabatan
Cara penggunaannya adalah dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada karyawan mengenai pekerjaan dan pertanyaan tersebut harus dijawab dengan ya, tidak atau ragu-ragu;
2. Gambar Ekspresi Wajah
Responden diharuskan untuk memilih salah satu gambar wajah orang, mulai dari gambar wajah yang sangat gembira, gembira, netral, cemberut dan sangat cemberut;
3. Kuesioner Kepuasan Kerja Minnesota
Skala berisi tanggapan yang mengharuskan karyawan memilih salah satu dari alternatif jawaban: sangat tidak puas, tidak puas, netral, puas dan sangat puas.

Menurut Wibowo (2007, 309), menyatakan bahwa terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

1. *Single Global Rating*, yaitu tidak lain dengan minta individu merespon atas satu pertanyaan seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara “*High statified*” dan “*Higly Disssatisfied*”.
2. *Summation Score*, yaitu mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhatikan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan teman kerja. Faktor ini di peringkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan *job statification score* secara menyeluruh.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspeknya. Alasan mengapa perusahaan harus

memperhatikan kepuasan kerja, dapat dikategorikan sesuai fokus pegawai/perusahaan.

- Pertama, manusia berhak diberlakukan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan/refleksi perlakuan baik, penting memperhatikan indikator emosional/kesehatan psikologis;
- Kedua, perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan. Buhler (1994) menekankan, bahwa upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomi terhadap perusahaan.

Berdasarkan pendapat para hasil diatas, penulis menyimpulkan pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dimana yang pertama manusia berhak diberlakukan adil dan hormat dan yang kedua perspektif kemanfaatan dengan cara skala indeks deskriptif jabatan, ekspresi wajah dan kuesioner kepuasan kerja minnesota.

2.2.5 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Munandar (2006), terdapat empat cara mengungkapkan ketidakpuasan karyawan :

1. Keluar, ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan yang lainnya.
2. Menyuarakan, yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan.
3. Mengabaikan, yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang dan kesalahan yang dibuat semakin banyak.
4. Kesetiaan, yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

Menurut Mila (2016:239) Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja sebagai berikut:

1. Produktivitas atau Kinerja (Unjuk Kerja)

Menurut Lawler dan Porter dalam Asad menyebutkan bahwa produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterimanya dianggap adil, wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang berasosiasi dengan unjuk kerja, kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja;

2. Ketidakhadiran dan *Turnover*

Menurut Porter dan Steers mengatakan bahwa ketidakhadiran dan keputusan berhenti bekerja merupakan jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih bersifat spontan dan sifatnya tidak mencerminkan ketidakpuasan kerja, sedangkan berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Menurut Robbins, ketidakpuasan kerja dapat diungkapkan dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan dan menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan. Selanjutnya Robbins menjelaskan empat cara mengungkapkan ketidakpuasan kerja karyawan, yaitu:

- a) Keluar (*Exit*), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- b) Menyuarakan (*Voice*), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan.
- c) Mengabaikan (*Neglect*), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk misalnya misalnya sering absen atau terlambat, upaya berkurang dan kesalahan yang dibuat semakin banyak.

Kesetiaan (*Loyalty*), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar serta percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

3. Kesehatan

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja meningkat dari fungsi fisik mental dan kepuasan merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat kepuasan kerja dan kesehatan saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan dapat dilihat dari produktivitas atau kinerja karyawan, ketidakhadiran dan *turnover* baik itu mengabaikan, absen bahkan keluar serta kesehatan karyawan.

2.2.6 Indikator Kepuasan Kerja

Menaikan gaji atau upah menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja bagi banyak orang dan seringkali ditempuh pihak manajemen untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tetapi kenyataan gaji tinggi tidak selalu mejadi faktor utama untuk mencapai kepuasam kerja. Gaji hanya memberikan kepuasan sementara karena sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2017:118), kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

1. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi;

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif;

3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas;

4. Tingkat Pekerjaan

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada 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;

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran Organisasi Perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan komunikasi, koordinasi dan partisipasi karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017), faktor yang biasa digunakan mengukur kepuasan kerja pegawai :

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan aktual, dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan,
2. Supervisi,
3. Organisasi dan manajemen,
4. Kesempatan maju,
5. Gaji dan keuntungan finansial lain seperti insentif,
6. Rekan kerja,
7. Kondisi pekerjaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Berdasarkan definisi maka indikator kepuasan kerja adalah :

1. Menyenangi Pekerjaannya
Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik;
2. Mencintai Pekerjaannya
Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya;
3. Moral Kerja
Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan buku mutu yang ditetapkan;
4. Kedisiplinan
Kondisi yang tercipta dan berbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku untuk menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban;
5. Prestasi Kerja
Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat para hasil diatas, penulis menyimpulkan kepuasan kerja adalah sikap maupun cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya baik bersifat positif maupun negatif dimana terpenuhi atau tidak beberapa kebutuhan dan keinginannya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dalam penelitian ini penulis mengukur kepuasan kerja dengan indikator *turnover*, tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Beberapa pengertian produktivitas kerja menurut pandangan para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Stephen P. Robbins (2016:562) *“Productivity is amount of the goods or service produced divided by the inputs needed to generate that output. Organizations and individual work units want to be productive. They want to produce the most goods and services using the least amount of inputs. Output is measured by the sales revenue an organization receives when goods are sold (selling price x number sold). Input is*

measured by the costs of acquiring and transforming the organization's expenses".

Hasibuan (2014) menyatakan "Produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan 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".

Menurut Edy Sutrisno (2016:99-102) "Produktivitas yaitu hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan baku dan uang). Produktivitas adalah keluaran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi oleh tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai. Dalam kaitannya dengan tenaga kerja, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan".

Menurut Louis E. Boone & David L. Kurtz (1984;58) "*Productivity is a measure of the output of goods and service for a nation, an industry, or a firm*".

Menurut Sedarmayanti (2017) "Produktivitas dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja".

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah hasil yang dicapai dalam memproduksi dengan keseluruhan output yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan manusia itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan dimana ia bekerja baik dari intern perusahaan itu sendiri maupun ekstern perusahaan.

Robbins dalam Maurits (2010) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam tiga bidang pada model perilaku organisasi yaitu secara individual, kelompok dan organisasi. Secara individual produktivitas kerja dipengaruhi oleh ciri biografis, kepribadian, persepsi, dan motivasi. Secara kelompok produktivitas kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, struktur kelompok, kekuatan, politik, komunikasi, konflik. Secara organisasi produktivitas kerja dipengaruhi oleh sumber daya manusia, peraturan-peraturan, stress kerja, kebudayaan, dan struktur kerja.

Sinungan (20014:64) Kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu sikap individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja dengan kata lain. Dalam mengkaji produktivitas pekerja individu kita harus mengecek dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi. Pertama sedikitnya meliputi:

1. Tingkat pendidikan dan keahlian
2. Jenis teknologi dan hasil produksi
3. Kondisi kerja
4. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental.

Kelompok kedua mencakup:

1. Sikap (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
2. Keaneka ragam tugas
3. Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
4. Kepuasan kerja
5. Keamanan kerja
6. Kepastian pekerjaan
7. Perspektif dari ambisi dan promosi.

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi ada faktor-faktor lain yang harus mendukung. Menurut Siagian S.P (2003) antara lain:

1. Pendidikan
2. Pelatihan
3. Penilaian prestasi
4. Sistem imbalan
5. Motivasi
6. Kepuasan kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Sedarmayanti (2009:71) enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

1. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim;
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri;
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul;

4. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas;
5. Efisien tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas;
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan risiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Menurut Simanjuntak dalam Edy Sutrisno (2016:103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan, Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan;
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan, keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan;
3. Hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari, bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja”.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas yaitu secara individual produktivitas kerja dipengaruhi oleh ciri kepribadian, pendidikan dan keahlian, motivasi dan kepuasan. Secara kelompok produktivitas kerja dipengaruhi oleh struktur kelompok, komunikasi dan hubungan antar karyawan. Secara organisasi produktivitas kerja dipengaruhi oleh sumber daya manusia, peraturan-peraturan, struktur kerja dan kepastian pekerjaan. Dengan harapan agar karyawan semakin mempunyai semangat dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.3.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap

pekerjaan. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel juga ukuran yang digunakan sangat bervariasi.

Menurut Henry Simamora (2004:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- 1) Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Edi Sutrisno (2009:101) menyatakan dalam kaitannya dengan tenaga kerja, maka produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:128) mengemukakan cara pengukuran produktivitas tenaga kerja sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas TK} = \frac{\text{Hasil sebenarnya}}{\text{Total hari kerja sebenarnya}}$$

Keterangan:

- Hasil sebenarnya adalah hasil aktual per periode tertentu
- Total hari kerja sebenarnya adalah merupakan hasil perkalian jumlah karyawan pada suatu periode tertentu dengan hari kerja aktif dalam periode bersangkutan.

Sedangkan Edi Sutrisno (2009:101) mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), atau didefinisikan sebagai indeks produktivitas, yaitu :

$$IP = \frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas

juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan itu perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{total hasil (output)}}{\text{total masukan (input)}}$$

Produktivitas perusahaan dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$TP = \frac{\text{total hasil (output)}}{L + C + R + O \text{ (input)}}$$

Dimana:

- TP = Produktivitas total (*total productivity*)
- L = Faktor masukan tenaga kerja (*labour input factor*)
- C = Faktor masukan modal (*capital input factor*)
- R = Masukan bahan mentah dan barang-barang yang dibeli (*raw material and purchased parts input*)
- O = faktor masukan barang-barang dan jasa-jasa yang beraneka macam (*other miscellaneous goods and services input factor*).
- Ot = Hasil total (*total output*)

Pengukuran produktivitas kerja mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer guna meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

2.3.4 Indikator-indikator Produktivitas Kerja

Bila suatu organisasi atau perusahaan mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya produktivitas karyawan. Menurut Henry Simamora (2004:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi :

1. Tingkat Absensi Tinggi
Dengan dilihatnya absensi karyawan yang baik maka dapat dikatakan karyawan mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja. Dengan melihat tingkat absensi yang baik produktivitas karyawan juga akan baik;
2. Tingkat Perolehan Hasil

Dengan adanya produktivitas karyawan yang rendah, maka hasil produksi barang akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai;

3. Kualitas Yang Dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan pun akan menurun;

4. Tingkat Kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas karyawan dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah;

5. Waktu Yang Dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit sehingga target produksi tidak tercapai.

Menurut Husein Umar (2007:12) indikator produktivitas kerja diantaranya yaitu :

1. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat
2. Komepeten secara profesional
3. Kreatif dan inovatif
4. Memahami pekerjaan
5. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika
6. Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti
7. Dianggap bernilai oleh atasan
8. Memiliki catatan prestasi yang baik
9. Selalu meningkatkan diri.

Menurut Sondang P. Siagian (2011:30) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator produktivitas, yaitu:

1. Kualitas hasil kerja karyawan, kepastian kerja dari karyawan yang diharapkan oleh perusahaan yang meliputi kerja dari karyawan yang diharapkan oleh perusahaan yang meliputi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai tidaknya hasil kerja dengan standar yang berlaku di perusahaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar diperoleh hasil yang diharapkan;
2. Kuantitas hasil kerja karyawan, kemampuan karyawan dalam memenuhi standar perusahaan dalam bentuk jumlah barang yang dihasilkan;
3. Waktu dan kecepatan kerja karyawan, taraf pemahaman dalam melaksanakan tugasnya serta mengetahui kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan ketepatan waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Berdasarkan pendapat para hasil diatas, penulis menyimpulkan produktivitas kerja adalah hasil yang dicapai dalam memproduksi dengan keseluruhan output yang digunakan. Dalam penelitian ini penulis mengukur produktivitas kerja dengan indikator tingkat absensi tinggi, tingkat perolehan hasil, tingkat kesalahan dan waktu yang dihasilkan.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Anang Prestawan	Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Surakarta	<ul style="list-style-type: none"> ●Kepuasan Kerja ●Disiplin Kerja ●Produktivitas Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ●Keamanan Kerja ●Kesempatan maju dan berkembang ●Gaji ●Kondisi Kerja ●Komunikasi dengan atasan ●Rekan Kerja ●Kepuasan Kerja ●Kualitas ●Kemampuan fisik 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan memiliki hubungan positif sebesar (0,583. Nilai χ^2 hitung 15,436. <i>Pvalue</i> sebesar 0,004.)	2010
2	Dessy	Hubungan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja pada karyawan PT. Parit Padang	<ul style="list-style-type: none"> ●Kepuasan Kerja ●Produktivitas Kerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> ●Aspek psikologik ●Aspek sosial ●Aspek fisik ●Aspek finansial ●Kuantitas kerja ●Hasil kerja ●Ketentuan waktu 	Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif bahwa Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan ($\alpha=0,0003$ syar at $\alpha \leq 0,01$).	2008
3	Ilham Zakkie Aryudha	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ●Kepuasan Kerja ●Produktivitas Kerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> ●Kedisiplinan ●Moral Kerja ●Turnover ●Kemampuan 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan	2017

		Karyawan Pada PT. Citra Asri Buana.		<ul style="list-style-type: none"> ●Meningkatkan hasil yang dicapai ●Semangat Kerja ●Pengembangan Diri ●Mutu ●Efisiensi 	Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan(t hitung (6,441) > dengan t tabel (2,0167)	
--	--	-------------------------------------	--	--	---	--

2.4.2 Kerangka Penelitian

Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan daya saing tinggi menjadi kunci perusahaan yang akan menjadi pusat keunggulan perusahaan sekaligus sebagai pendukung daya saing perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Usaha seorang pimpinan untuk terciptanya produktivitas kerja suatu perusahaan akan menentukan kebijakan-kebijakan yang bisa membuat karyawan giat dan bersemangat untuk meningkatkan kinerja, diantaranya dengan cara membuat karyawan merasa bahagia serta menciptakan kepuasan pada masing-masing karyawan.

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan (Andani, 2006:17). Kepuasan kerja merupakan hal penting karena dapat mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan. Menurut Lawler, Porter dan Asad dalam Mila (2016:239) menyebutkan bahwa produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterimanya dianggap adil, wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul. Berkenaan dengan produktivitas, Simamora (2004:612) menyatakan indikator-indikator produktivitas kerja meliputi tingkat absensi tinggi, tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan dan waktu yang dihasilkan.

Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang diterimanya tidak adil, kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja dan menimbulkan sikap negatif bagi pekerja tersebut. Menurut Mangkunegara (2017:118), kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-

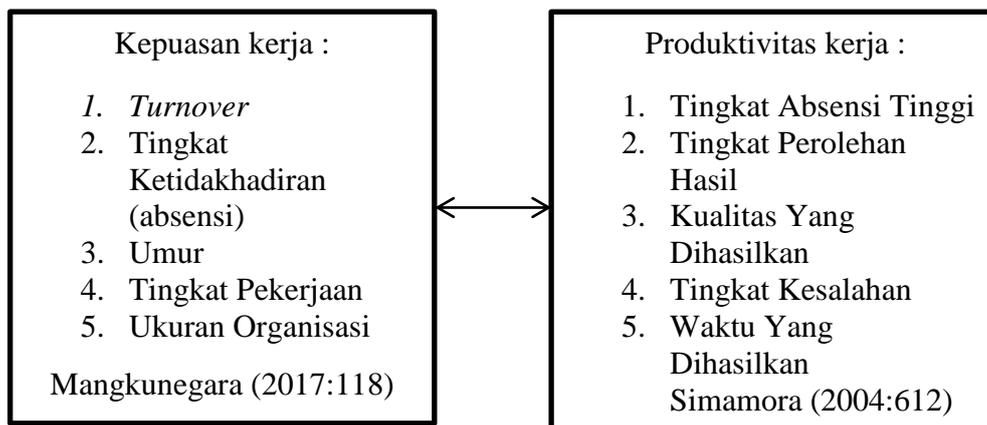
variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ilham Zakkie Aryudha (2017) di PT. Citra Asri Buana dengan indikator kepuasan kerja yaitu kedisiplinan, moral kerja dan *turnover*. Untuk indikator produktivitas kerja yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan ($t_{hitung} (6,441) > t_{tabel} (2,0167)$).

2.5 Konstelasi dan Hipotesis Penelitian

2.5.1 Konstelasi Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka penulis menyimpulkan bagian kerangka pemikiran mengenai penelitian hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan sebagai berikut :



Gambar 2.2

Konstelasi Penelitian

2.5.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian sebelumnya penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga kepuasan kerja karyawan di PT. Pintu Mas Garmino kurang baik.
2. Diduga produktivitas kerja karyawan di PT. Pintu Mas Garmino kurang baik.
3. Diduga terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pintu Mas Garmino.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian verifikatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory survey* yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis untuk menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel yaitu kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Pintu Mas Garmino. Adapun teknik yang digunakan adalah statistik inferensial. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Pintu Mas Garmino.

3.2 Objek, Unit Analisis dan lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (sebagai variabel independen/X) dengan indikator kepuasan kerja yaitu *turnover*, tingkat ketidakhadiran (absensi), umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi dan Produktivitas Kerja (sebagai variabel dependen/Y) dengan indikator tingkat absensi tinggi, tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan dan waktu yang dihasilkan.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan adalah individu (perorangan), yaitu sumber data yang diperoleh atau berasal dari responden setiap orang / individu dalam suatu kelompok atau organisasi. Individu yang penulis maksud disini adalah karyawan produksi dari PT. Pintu Mas Garmino.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada penelitian ini berlokasi di PT. Pintu Mas Garmino (Pintu Mas) didirikan pada tahun 1985 yang terletak di Jl. Raya Dramaga KM. 07 No. 61, Margajaya, Bogor Barat, Bogor, Jawa Barat (16610).

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis dan sumber data menurut Sugiyono (2009), harus dilihat dari setting, sumber dan cara pengambilannya. Jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif dan kualitatif yang merupakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Di mana penelitian ini untuk mencari hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan. Jenis data dapat dipisahkan menjadi data kuantitatif dan kualitatif :

3.3.1 Jenis Data Penelitian

- Data kuantitatif, data yang dapat dihitung berupa angka-angka, yang diperoleh dari poin-poin yang diberikan oleh karyawan dalam kuesioner.
- Data kualitatif, data yang tidak dapat di hitung atau data yang berbentuk informasi, yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dengan pimpinan dan karyawan perusahaan.

3.3.2 Sumber data penelitian

Penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data mengenai objek yang akan diteliti. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersumber dari PT. Pintu Mas Garmino. Data tersebut dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh penulis secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Untuk mendapatkan data primer, penulis harus mengumpulkannya secara langsung dari karyawan produksi dengan menggunakan kuesioner. Teknik yang dapat digunakan penulis untuk mengumpulkan data dari objek penelitian meliputi karakteristik responden dan persepsi responden terhadap variabel penelitian berupa kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Pintu Mas Garmino.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh penulis dari berbagai sumber yang telah ada (melalui perantara). Data sekunder ini diperoleh dari PT. Pintu Mas Garmino yang berupa data, catatan-catatan serta dokumen yang berhubungan dengan objek penelitian. Data sekunder ini juga diperoleh dari referensi, buku-buku, data yang digunakan dalam penelitian sebelumnya dan sumber-sumber tertulis lain.

3.4 Operasionalisasi Variabel

3.4.1 Variabel Kepuasan Kerja (X)

Variabel Kepuasan Kerja (*X*)/*Independent Variable* yaitu variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

3.4.2 Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel produktivitas kerja karyawan (*Y*)/*Dependent Variable* yaitu variabel terikat, artinya variabel yang tergantung dari variabel lain. Dalam penelitian ini produktivitas kerja karyawan merupakan variabel yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Tabel 3.1

Operasional Variabel
Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Karyawan
PT. Pintu Mas Garmindo

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja (X)	Turnover	• Karyawan bekerja di perusahaan sampai pensiun	Tingkat kesediaan bekerja sampai pensiun	Ordinal
		• Tingkat perputaran waktu	Tingkat kesesuaian pekerjaan sesuai kemampuan	Ordinal
		• Karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja	Tingkat kejenuhan dalam bekerja	Ordinal
	Tingkat Absensi	• Karyawan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas	Tingkat kehadiran berkisar 90%-100%	Ordinal
		• Karyawan tidak pernah mangkir atau terlambat karena mencari penghasilan di luar pekerjaan	Tingkat kedisiplinan dalam waktu kerja dan tidak pernah terlambat	Ordinal
		• Karyawan selalu hadir tepat waktu	Tingkat kemampuan hadir tepat waktu	Ordinal
	Umur	• Pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan	Tingkat kesesuaian pendidikan dan pengetahuan dengan pekerjaan	Ordinal
		• Usia produktif dalam bekerja	Tingkat kesesuaian usia produktif bekerja	Ordinal
		• Karyawan mampu melakukan pekerjaan yang diberikan karena sudah berpengalaman	Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan pengalaman	Ordinal
	Tingkat Pekerjaan	• Karyawan mencintai pekerjaannya	Tingkat kesediaan mencintai pekerjaan	Ordinal
		• Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan perusahaan	Ordinal
		• Karyawan selalu mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan yang dikerjakan	Tingkat mementingkan kualitas hasil kerja yang ditampilkan selalu konsisten dan sempurna	Ordinal
	Ukuran Organisasi	• Peraturan perusahaan dapat berubah-ubah sesuai kondisi yang dihadapi	Tingkat kesesuaian peraturan yang berubah sesuai kondisi yang dihadapi perusahaan	Ordinal
		• Karyawan dapat memahami sistem dan prosedur kerja	Tingkat kesediaan memahami sistem dan prosedur kerja yang diterapkan perusahaan	Ordinal
		• Keberhasilan efektivitas fungsi-fungsi manajemen dalam perusahaan	Tingkat keberhasilan efektivitas fungsi-fungsi manajemen dalam perusahaan	Ordinal
Produktivitas	Tingkat	• Jika absensi rendah dapat	Tingkat ketaatan waktu kerja	Ordinal

Kerja (Y)	Absensi Tinggi	berpengaruh terhadap produktivitas		
		<ul style="list-style-type: none"> • Penegakan sanksi pada karyawan bagi yang tidak masuk bekerja secara terus menerus 	Tingkat ketaatan terhadap aturan perusahaan	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan berusaha mematuhi aturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan 	Tingkat kepatuhan dalam prosedur kerja	Ordinal
	Tingkat Perolehan Hasil	<ul style="list-style-type: none"> • Efisiensi kerja karyawan dapat meningkatkan hasil produktivitas 	Tingkat kesediaan meningkatkan hasil produksi secara efisien	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan bersedia diberikan sanksi atas produktivitas apabila tidak memenuhi standar atau target perusahaan 	Tingkat kesediaan menerima segala bentuk tanggung jawab pekerjaan yang melibatkan berbagai macam risiko secara pribadi	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Reward atau bonus yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan lebih giat agar target perusahaan tercapai 	Tingkat penghargaan prestasi kerja	Ordinal
	Kualitas Yang Dihasilkan	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya kerja sama yang erat antar karyawan untuk mencapai hasil produksi yang baik 	Tingkat kemampuan bekerja efektif dalam kelompok kerja	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan melakukan peninjauan kembali terhadap produk yang dihasilkan 	Tingkat kesediaan peninjauan kembali terhadap produk yang dihasilkan	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Adanya pengawasan saat bekerja untuk mengurangi produk yang gagal 	Tingkat kesediaan pengawasan saat bekerja untuk mengurangi produk yang gagal	Ordinal
	Tingkat Kesalahan	<ul style="list-style-type: none"> • Kecerobohan karyawan dapat mempengaruhi hasil produksi 	Tingkat kemampuan karyawan dapat mempengaruhi hasil produksi	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Jika terdapat kesalahan prosedur dalam pekerjaan karyawan selalu membicarakan kepada pimpinan 	Tingkat kesediaan Jika terdapat kesalahan prosedur dalam pekerjaan karyawan selalu membicarakan kepada pimpinan	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan 	Tingkat kesediaan memperbaiki terhadap kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
	Waktu Yang Dihasilkan	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan harus mampu mengefektifkan waktu dalam bekerja 	Tingkat kemampuan mengefektifkan waktu yang diberikan dalam bekerja	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan sangat menjaga 	Tingkat ketepatan waktu dan	Ordinal

		ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	kesempurnaan hasil pekerjaan	
		• Waktu yang digunakan cukup untuk menyelesaikan target yang diinginkan perusahaan	Tingkat menyelesaikan target yang diinginkan perusahaan tepat waktu	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel data karyawan produksi yang diperoleh dari lokasi penelitian menggunakan metode penarikan sampel *probability sampling; simple random sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik *insidental*, seperti yang dikemukakan Sugiyono (2011:85), bahwa *sampling insidental* adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/*insidental* bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Populasi adalah wilayah generalisasi objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011 : 72). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan produksi PT. Pintu Mas Garmino sebanyak 180 orang.

Salah satu cara dalam penentuan jumlah sampel adalah dengan teknik slovin menurut Sugiyono (2011:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel (Sugiyono, 2011:87) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 180 karyawan, maka untuk mengetahui sampel penelitian dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{180}{1 + 180(0.05)^2}$$

$$n = \frac{180}{1.45}$$

$n = 124.14$ dibulatkan menjadi 125

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 125 dari seluruh karyawan produksi PT. Pintu Mas Garmino, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Berdasarkan metode sampling di atas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode penarikan sampel *probability sampling; simple random sampling* (sampling acak sederhana). Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Data Primer

- Metode Wawancara (interview)

Teknik pengumpulan data ini apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit/kecil (Sugiyono, 2014:224). Dalam wawancara peneliti melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak yang berwenang dalam PT. Pintu Mas Garmino tersebut. Keterangan yang diberikan dapat dijadikan data dan kemudian dicatat secara garis besar sekaligus dipergunakan sebagai pedoman selama berlangsungnya wawancara.

- Metode Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2014:230). Pertanyaan dalam angket diajukan kepada permasalahan, tujuan dan hipotesis.

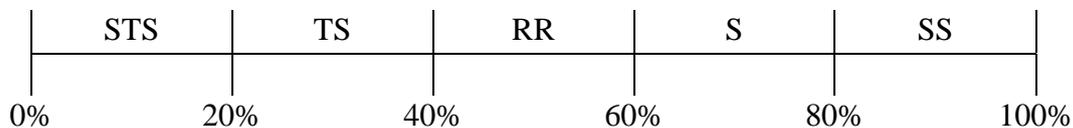
Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif. Untuk mengukur variabel diatas digunakan Skala Likert sebanyak lima tingkat sebagaimana terlihat pada tabel 3.2. berikut ini.

Jawaban Responden	Skor
Sangat setuju / selalu / sangat positif	5
Setuju / sering / positif	4
Ragu-ragu / Kadang-kadang / netral	3
Tidak setuju / hampir tidak pernah / negatif	2
Sangat tidak setuju / tidak pernah / Sangat negatif	1

Sumber : Sugiyono (2016 : 168-169)

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi} \times \text{responden}} \times 100\%$$



Keterangan :

Skala	Kriteria Penilaian
0-20	Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah/Sangat Negatif
20-40	Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negatif
40-60	Ragu-ragu/Kadang-kadang/Netral
60-80	Sangat/Sering/Positif
80-100	Sangat Setuju/Selalu/Sangat Positif

Sumber : Sugiyono (2016 : 168-169)

2. Data Sekunder

Metode pengumpulan data sekunder yaitu dengan cara manual seperti membaca, melakukan kajian teoritik, dan mencatat, sebagai langkah relevan dari studi pustaka teori, serta studi pustaka hasil penemuan. Menurut Sugiyono (2011:291) terdapat tiga kriteria yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian, yaitu relevansi, kemutakhiran, dan keaslian. Relevansi berarti teori yang dikemukakan sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Kemutakhiran berarti terkait dengan kebaruan teori atau referensi yang digunakan. Keaslian terkait dengan keaslian sumber penelitian.

3.7 Uji Kualitas Data

Menurut Arikunto (2013:208), Uji instrumen penelitian adalah alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik. Alat yang digunakan oleh peneliti sebagai alat pengumpulan data adalah kuesioner dan observasi dengan diolah melalui bantuan aplikasi komputer

microsoft excel dan SPSS. Sebelum instrumen penelitian digunakan maka terlebih dahulu akan diadakan pengujian, diantaranya:

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:430) Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected Item to Total Correlation* atau nilai r hitung harus berada di atas 0.3. Hal ini dikarenakan jika r hitung lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2011: 214). Pengukuran validitas dapat diukur dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh *Pearson*. Ditetapkan α 5% (0,05) $df = n-2$ diperoleh $r_{tabel} = 0,3610$. Dalam melakukan uji validitas, penulis menggunakan aplikasi SPSS.

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

X : Jumlah skor tiap item

Y : Jumlah total tiap item

n : Jumlah responden

Kriteria keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut :

Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Tabel 3.2
 Hasil pengujian Validitas Variabel Independen
 (Kepuasan Kerja)

Indikator Kepuasan Kerja	No Soal	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
<i>Turnover</i>	1	0,58496	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	2	0,64276	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	3	0,64754	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Tingkat Ketidakhadiran (absensi)	1	0,26236	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
	2	0,58032	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	3	0,58395	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Umur	1	0,6444	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	2	0,13841	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
	3	0,59753	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Tingkat Pekerjaan	1	0,60243	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	2	0,73215	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	3	0,64091	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Ukuran Organisasi	1	0,59602	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	2	0,64415	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	3	0,56819	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber data : output excel

Berdasarkan tabel hasil validitas Kepuasan Kerja, r_{tabel} 0,361 dari 30 responden pernyataan yang Valid 13 dan 2 pertanyaan tidak valid. Kesimpulan dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas kepuasan kerja menunjukkan r hitung > r tabel, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Validitas Variabel Dependen
(Produktivitas Kerja Karyawan)

Indikator Produktivitas Kerja	No Soal	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
Tingkat Absensi Tinggi	1	0,60977	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	2	0,6134	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	3	0,64751	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Tingkat Perolehan Hasil	1	0,60243	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	2	0,25058	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
	3	0,61099	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Kualitas Yang Dihasilkan	1	0,58528	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	2	0,61106	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	3	0,60365	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Tingkat Kesalahan	1	0,6669	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	2	0,60527	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	3	0,61759	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Waktu Yang Dihasilkan	1	0,61138	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	2	0,63717	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	3	0,12686	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid

Sumber : Ouput Excel

Berdasarkan tabel hasil validitas produktivitas kerja karyawan, r_{tabel} 0,361 dari 30 responden pernyataan yang Valid 13 dan 2 pertanyaan tidak valid. Kesimpulan dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas kepuasan kerja menunjukkan r hitung > r tabel, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Suatu alat ukur disebut memiliki reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya, jika alat ukur itu mantap, dalam artian bahwa

alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat diramalkan (*predictability*). Suatu alat ukur yang tidak berubah-ubah pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa. Dikatakan *reliable* jika *Alpha Cronbach* (α) > 0,60 dan tidak *reliable* jika *Alpha Cronbach* (α) < 0,60. Dalam melakukan uji *reliabilitas*, penulis menggunakan aplikasi SPSS. Adapun untuk menguji *reliabilitas* dapat digunakan rumus *Alpha Cronbach*:

$$r_i = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Dimana:

k = mean kuadrat antar subyek

S_t^2 = varians tital

$\sum S_i^2$ = mean kuadran kesalahan

Kriteria penilaian terhadap *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliable
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliable
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliable

Sumber : Sugiyono (2016)

Tabel 3.4
Reability Statistic Variabel Independen
Kepuasan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,858	,862	15

Sumber data : Output SPSS21

Data Output *Reliability Statistic* menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh item pernyataan dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* (0,858) artinya seluruh item pertanyaan variabel Kepuasan Kerja dinyatakan Reliable.

Tabel 3.5
Hasil Uji Reabilitas Kepuasan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	1	0,858	0,862	Realible
	2	0,858	0,858	Realible
	3	0,858	0,857	Realible
	4	0,858	0,866	Realible
	5	0,858	0,861	Realible
	6	0,858	0,866	Realible
	7	0,858	0,863	Realible
	8	0,858	0,862	Realible
	9	0,858	0,850	Realible
	10	0,858	0,862	Realible
	11	0,858	0,867	Realible
	12	0,858	0,86	Realible
	13	0,858	0,864	Realible

Sumber : Data Ouput SPSS 21

Uji Reabilitas Kepuasan Kerja dapat dilihat kolom *Cronbach's alpha* bahwa nilai data atau case yang valid berjumlah 13 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk Kepuasan Kerja sebesar 0,858.

Tabel 3.6
Reability Statistic Variabel Dependen
Produktivitas Kerja Karyawan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,830	,870	15

Sumber data : Output SPSS21

Data Output *Realibility Statistic* menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh item pernyataan dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* (0,830) artinya seluruh item pertanyaan variabel Produktivitas Kerja Karyawan dinyatakan Reliable.

Tabel 3.7
Hasil Uji Reabilitas Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Keterangan
Produktivitas Kerja	1	0,83	0,864	Realible
	2	0,83	0,897	Realible
	3	0,83	0,864	Realible
	4	0,83	0,867	Realible
	5	0,83	0,87	Realible
	6	0,83	0,866	Realible
	7	0,83	0,868	Realible
	8	0,83	0,867	Realible
	9	0,83	0,866	Realible
	10	0,83	0,865	Realible
	11	0,83	0,868	Realible
	12	0,83	0,867	Realible
	13	0,83	0,867	Realible

Sumber : Data Ouput SPSS21

Uji Reabilitas Produktivitas Kerja Karyawan dapat dilihat kolom *Cronbach's alpha* bahwa nilai data atau case yang valid berjumlah 13 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk Kepuasan Kerja sebesar 0,830.

3.8 Metode Pengolahan / Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi akan menggunakan analisis deskriptif.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian kuantitatif biasanya digunakan untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau menunjukkan hubungan antar variabel.

3.8.1 Metode Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau hubungan antara Kepuasan Kerja sebagai variabel X dengan Produktivitas kerja karyawan sebagai variabel Y. menggunakan *Rank Spearman* karena variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal. Korelasi *Rank Spearman* dihitung dengan menggunakan rumus:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2-1)}$$

Keterangan

r_s = Koefisien Korelasi Spearman Rank

d_i = Selisih dari peringkat ranking ke- i

n = Jumlah responden

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2015)

3.8.2 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

H_0 : $\rho \leq 0$, yaitu tidak ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

H_a : $\rho > 0$, yaitu terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Selanjutnya dihitung dengan Uji-t dengan rumus

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

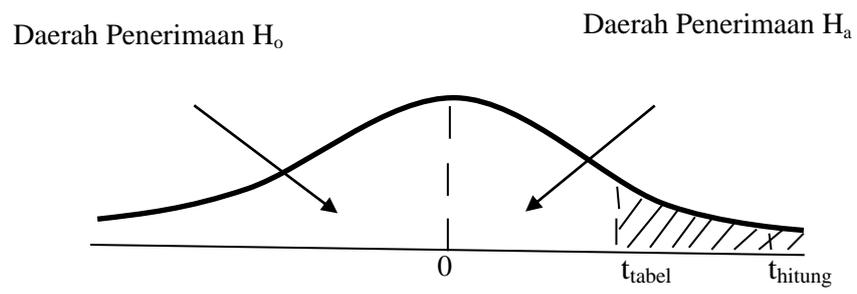
Dimana : t = Distribusi student

r = Nilai Korelasi

n = Jumlah Sampel

Untuk melakukan uji t digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujiannya adalah:

- H_0 : diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya, tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja.
- H_a : ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja.



Gambar 3.1
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Sejarah Perusahaan PT. Pintu Mas Garmino

PT. Pintu Mas Garmino adalah salah satu perusahaan garmen yang bergerak dalam bidang eksportir pakaian jadi. Kantor dan pabrik beralamat di Jalan Raya Dramaga Km. 07 No. 61 Bogor, Indonesia (sekitar 60 km dari ibu kota Jakarta). Pabrik PT. Pintu Mas Garmino mengkhususkan diri dalam mencuci alas untuk pria, wanita dan anak-anak item fashion atau celana dasar serta mampu memproduksi jaket dan kaos.

PT. Pintu Mas Garmino didirikan pada tahun 1985. Perusahaan memulai sebagai perusahaan perdagangan untuk pasar Amerika, kemudian pada tahun 1990 memulai pabrik sendiri untuk melengkapi agen perdagangan. Tahun 1995 perusahaan memulai menjelajah ke pasar Eropa. Pintu Mas sekarang diorganisasikan ke dalam dua divis; agensi dan manufaktur.

Beberapa pelanggan dan pasar PT. Pintu Mas Garmino diantaranya dari eropa dan dari Amerika. Tujuan PT. Pintu Mas Garmino adalah “Kepuasan pelanggan kamidan kami bangga dengan produk kami, dimana kualitas adalah prioritas utama”.

4.1.1 Visi dan Misi PT. Pintu Mas Garmido

1. Visi PT. Pintu Mas Garmino

Menjadi perusahaan garment yang berdaya saing dan bermutu tinggi serta senantiasa memenuhi harapan konsumen.

2. Misi PT. Pintu Mas Garmino

Memproduksi berbagai jenis garmen dengan kualitas terbaik, harga dan pasokan yang berdaya saing tinggi melalui pengelolaan yang profesional demi kepuasan pelanggan, kami senantiasa memberikan perhatian yang tulus kepada masyarakat melalui penciptaan lapangan kerja, dukungan pembinaan sosial dan lingkungan.

Berdasarkan visi dan misi perusahaan, perusahaan memprioritaskan untuk memenuhi harapan dan kepuasan pelanggan dengan produk yang berkualitas dan berdaya saing di pasar. Selain itu perusahaan memberikan perhatian kepada lingkungan sekitar perusahaan dalam hal ini dengan menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar dapat bekerja di perusahaan. Manajemen PT. Pintu Mas Garmino menerapkan kebijakan–kebijakan agar tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan yaitu kedisiplinan, line balancing dan persiapan produksi yang lengkap.

Dengan cakupan pasar yang luas sebagai eksportir pakaian jadi di pasar Eropa, perusahaan dituntut agar dapat memenuhi kebutuhan pasar. Perusahaan menetapkan standar produksi yang harus dicapai oleh karyawan.

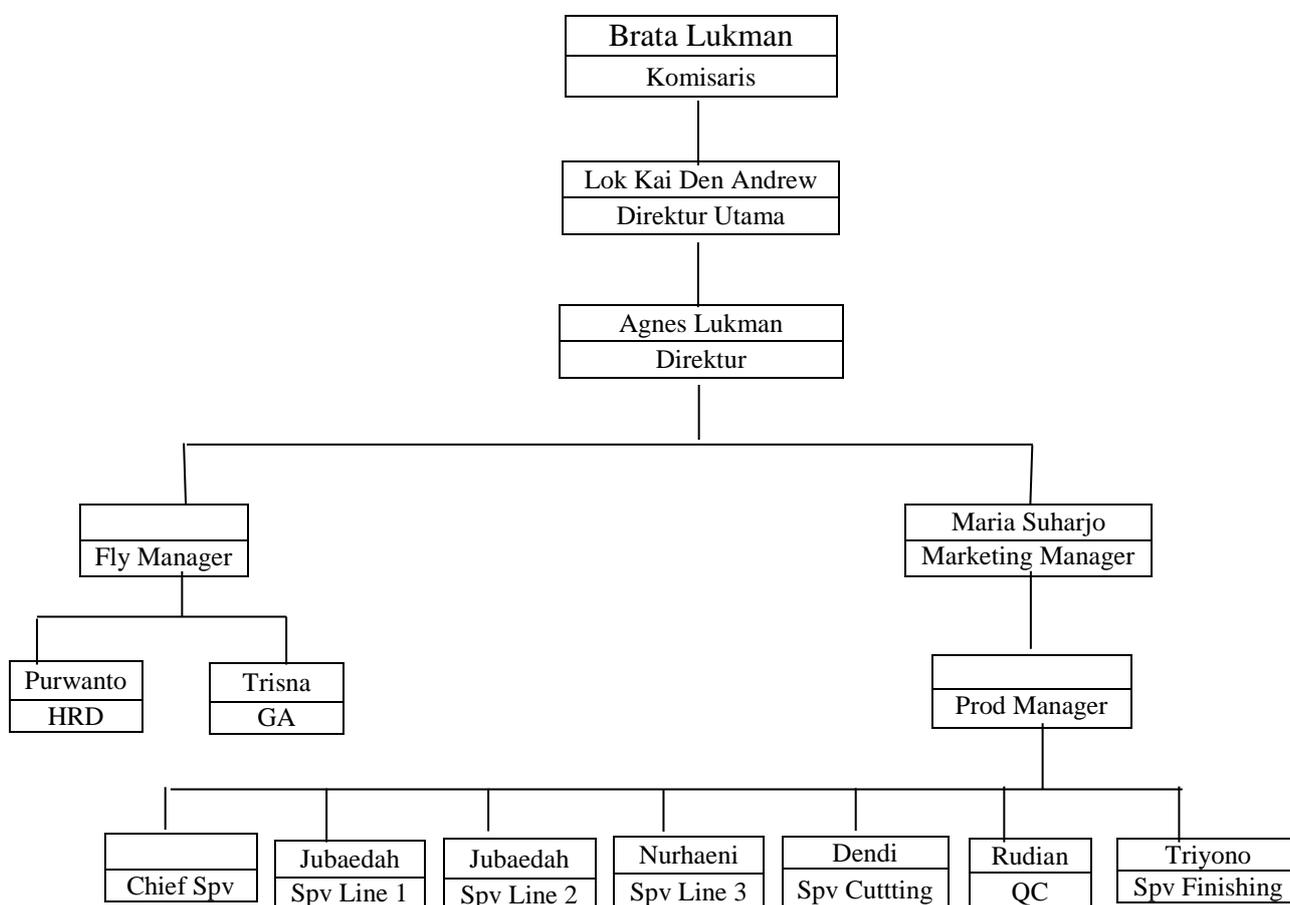
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Pintu Mas Garmino

Struktur organisasi pada perusahaan sangatlah penting, karena dari struktur organisasi tersebut kita dapat melihat dan membedakan antara bidang satu dengan bidang lainnya. Berikut ini merupakan struktur organisasi PT. Pintu Mas Garmino.

Gambar 4.1

Bagan Organisasi

PT. Pintu Mas Garmino



Sumber: HRD PT. Pintu Mas Garmino

4.2 Profil Responden

Profil Responden yang diteliti terbagi menjadi 4 (empat) karakteristik yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Berikut ini data profil responden yang merupakan karyawan bagian produksi yang bekerja di PT. Pintu Mas Garmino.

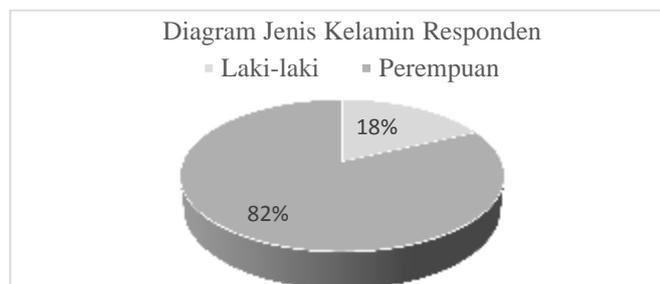
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	22	18
Perempuan	103	82
Total	125	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.



Gambar 4.2

Diagram Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (18%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 103 orang (82%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Pintu Mas Garmino pada penelitian ini di dominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan. Banyaknya responden dengan jenis kelamin perempuan dikarenakan pekerjaan pada bagian produksi dibutuhkan ketelitian dan kerapihan dalam proses produksi. Namun, masalah gender tidaklah menjadi persoalan dalam memandang suatu permasalahan secara objektif.

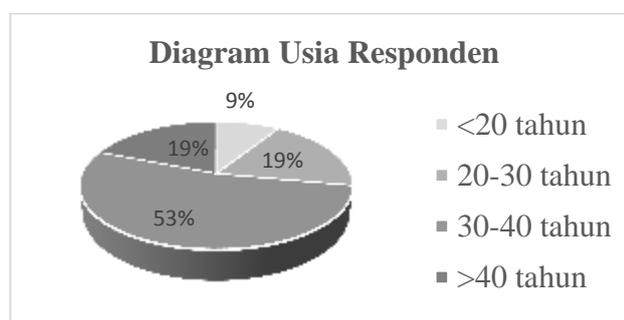
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
<20 tahun	11	9
20-30 tahun	24	19
30-40 tahun	66	53
>40 tahun	24	19
Total	125	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.



Gambar 4.3

Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia <20 tahun sebanyak 11 orang (9%), kemudian responden dengan rentang usia 20-30 tahun sebanyak 24 orang (19%), sedangkan responden dengan rentang usia 30-40 tahun sebanyak 66 orang (53%) dan untuk responden dengan rentang usia >40 tahun sebanyak 24 orang (19%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Pintu Mas Garmindo pada penelitian ini di dominasi oleh responden dengan rentang usia >40 tahun.

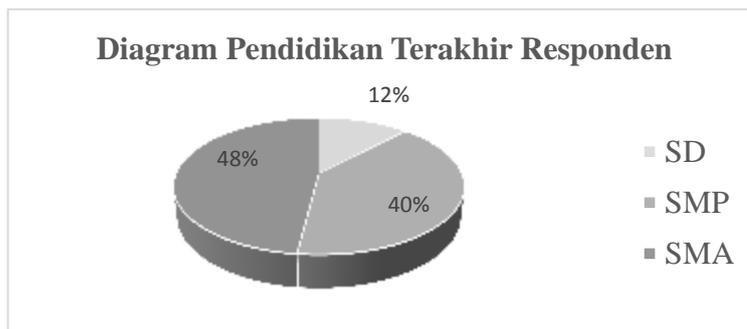
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
SD	15	12
SMP	50	40
SMA	60	48
Total	125	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.



Gambar 4.4

Diagram Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SD sebanyak 15 orang (12%), kemudian responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 50 orang (40%) dan untuk responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 60 orang (48%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Pintu Mas Garmino pada penelitian ini di dominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA.

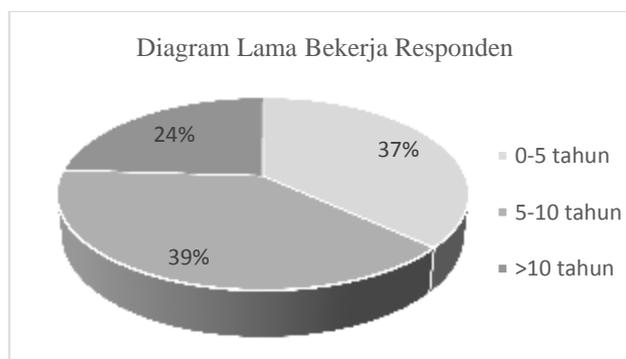
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
0-5 tahun	46	37
5-10 tahun	49	39
>10 tahun	30	24
Total	125	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.



Gambar 4.5

Diagram Lama Bekerja Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang waktu lama bekerja 0-5 tahun sebanyak 46 orang (37%), kemudian responden dengan rentang waktu lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 49 orang (39%) dan untuk responden dengan rentang waktu lama bekerja >10 tahun sebanyak 30 orang (24%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Pintu Mas Garmino pada penelitian ini di dominasi oleh responden dengan rentang waktu lama bekerja 5-10 tahun.

4.3 Analisis Variabel Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pintu Mas Garmino

4.3.1 Kepuasan Kerja pada PT. Pintu Mas Garmino

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan diharapkan sebagai pendukung daya saing perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Pintu Mas Garmino yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel.

1. *Turnover*

Tabel 4.5

Karyawan bekerja di perusahaan sampai pensiun

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	42	210	33,6
Setuju	4	41	164	32,8
Kurang Setuju	3	7	21	5,6
Tidak Setuju	2	26	52	20,8
Sangat Tidak Setuju	1	9	9	7,2
Jumlah		125	456	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.5, diperoleh skor tertinggi 210 (33,6%) sangat setuju, 164 (32,8%) setuju, 52 (20,8%) tidak setuju, 21 (5,6%) kurang setuju dan 9 (7,2%) sangat tidak setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Karyawan bekerja di perusahaan sampai pensiun”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersedia bekerja di perusahaan sampai pensiun.

Tabel 4.6
Tingkat perputaran waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	3,2
Setuju	4	76	304	60,8
Kurang Setuju	3	15	45	12
Tidak Setuju	2	26	52	20,8
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	3,2
Jumlah		125	425	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.6, diperoleh skor tertinggi 304 (60,8%) setuju, 52 (20,8%) tidak setuju, 45 (12%) kurang setuju, 20 (3,2%) sangat setuju dan 4 (3,2%) sangat tidak setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Tingkat perputaran waktu”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersedia bekerja dengan perputaran waktu.

Tabel 4.7
Karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	21,6
Setuju	4	48	192	38,4
Kurang Setuju	3	9	27	7,2
Tidak Setuju	2	29	58	23,2
Sangat Tidak Setuju	1	12	12	9,6
Jumlah		125	424	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.7, diperoleh skor tertinggi 192 (38,4%) setuju, 135 (21,6%) sangat setuju, 58 (23,2%) tidak setuju, 27 (7,2%) kurang setuju dan 12 (9,6%) sangat tidak setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja.

Dari uraian data di atas yang merupakan hasil tanggapan responden pada tiap pernyataan untuk indikator *turnover*, dengan skor tertinggi yaitu mengenai “Karyawan bekerja di perusahaan sampai pensiun” dengan total skor 456, Dengan begitu perusahaan harus mempertahankan karyawan bekerja di perusahaan sampai pensiun agar tingkat *turnover* dapat ditekan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

2. Tingkat Ketidakhadiran (Absensi)

Tabel 4.8

Karyawan tidak pernah mangkir atau terlambat karena mencari penghasilan di luar pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	26,4
Setuju	4	39	156	31,2
Kurang Setuju	3	10	30	8
Tidak Setuju	2	30	60	24
Sangat Tidak Setuju	1	13	13	10,4
Jumlah		125	424	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.8, diperoleh skor tertinggi 165 (26,4%) sangat setuju, 156 (31,2%) setuju, 60 (24%) tidak setuju, 30 (8%) kurang setuju dan 13 (10,4%) sangat tidak setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Karyawan tidak pernah mangkir atau terlambat karena mencari penghasilan di luar pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak pernah mangkir atau terlambat karena mencari penghasilan di luar pekerjaan.

Tabel 4.9

Karyawan selalu hadir tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	55	275	44
Setuju	4	68	272	54,4
Kurang Setuju	3	2	6	1,6
Tidak Setuju	2	-	-	0
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	0
Jumlah		125	553	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.9, diperoleh skor tertinggi 275 (44%) sangat setuju, 272 (54,4%) setuju, 6 (1,6%) kurang setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Karyawan selalu hadir tepat waktu”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu hadir tepat waktu.

Dari uraian data di atas yang merupakan hasil tanggapan pada tiap pernyataan untuk indikator tingkat ketidakhadiran (absensi), responden dengan skor tertinggi yaitu mengenai “Karyawan selalu hadir tepat waktu” dengan total skor 553. Dengan begitu perusahaan harus mempertahankan karyawan selalu hadir tepat waktu agar tingkat ketidakhadiran (absensi) dapat ditekan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

3. Umur

Tabel 4.10

Pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	22,4
Setuju	4	68	272	54,4
Kurang Setuju	3	7	21	5,6
Tidak Setuju	2	21	42	16,8
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,8
Jumlah		125	476	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.10, diperoleh skor tertinggi 272 (54,4%) setuju, 140 (22,4%) sangat setuju, 42 (16,8%) tidak setuju, 21 (5,6%) kurang setuju dan 1 (0,8%) sangat tidak setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan.

Tabel 4.11

Karyawan mampu melakukan pekerjaan yang diberikan karena sudah berpengalaman

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	51	255	40,8
Setuju	4	69	276	55,2
Kurang Setuju	3	5	15	4
Tidak Setuju	2	-	-	0
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	0
Jumlah		125	546	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.11, diperoleh skor tertinggi 276 (55,2%) setuju, 255 (40,8%) sangat setuju dan 15 (4%) kurang setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Karyawan mampu melakukan pekerjaan yang diberikan karena sudah berpengalaman”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu melakukan pekerjaan yang diberikan karena sudah berpengalaman.

Dari uraian data di atas yang merupakan hasil tanggapan pada tiap pernyataan untuk indikator umur, responden dengan skor tertinggi yaitu mengenai “Karyawan mampu melakukan pekerjaan yang diberikan karena sudah pengalaman” dengan total skor 546. Dengan begitu perusahaan harus mempertahankan karyawan berpengalaman karena mampu melakukan pekerjaan yang diberikan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

4. Tingkat Pekerjaan

Tabel 4.12

Karyawan mencintai pekerjaannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	42	210	33,6
Setuju	4	75	300	60
Kurang Setuju	3	1	3	0,8
Tidak Setuju	2	7	14	5,6
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	0
Jumlah		125	527	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.12, diperoleh skor tertinggi 300 (60%) setuju, 210 (33,6%) sangat setuju, 14 (5,6%) tidak setuju dan 3 (0,8%) kurang setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Karyawan mencintai pekerjaannya”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan mencintai pekerjaannya.

Tabel 4.13

Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	37	185	29,6
Setuju	4	76	304	60,8
Kurang Setuju	3	9	27	7,2
Tidak Setuju	2	3	6	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	0
Jumlah		125	522	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.13, diperoleh skor tertinggi 304 (60,8%) setuju, 185 (29,6%) sangat setuju, 27 (7,2%) kurang setuju dan 6 (2,4%) tidak setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.14

Karyawan selalu mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan yang dikerjakan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	46	230	36,8
Setuju	4	71	284	56,8
Kurang Setuju	3	-	-	0
Tidak Setuju	2	7	14	5,6
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,8
Jumlah		125	529	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.14, diperoleh skor tertinggi 284 (56,8%) setuju, 230 (36,8%) sangat setuju, 14 (5,6%) tidak setuju dan 1 (0,8%) sangat tidak setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Karyawan selalu mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan yang dikerjakan”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan yang dikerjakan.

Dari uraian data di atas yang merupakan hasil tanggapan responden pada tiap pernyataan untuk indikator tingkat pekerjaan, dengan skor tertinggi yaitu mengenai “Karyawan mencintai pekerjaannya” dengan total skor 529. Dengan begitu perusahaan harus mempertahankan karyawan yang mencintai pekerjaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

5. Ukuran Organisasi

Tabel 4.15

Peraturan perusahaan dapat berubah-ubah sesuai kondisi yang dihadapi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	15,2
Setuju	4	32	128	25,6
Kurang Setuju	3	33	99	26,4
Tidak Setuju	2	23	46	18,4
Sangat Tidak Setuju	1	18	18	14,4
Jumlah		125	386	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.15, diperoleh skor tertinggi 128 (25,6%) setuju, 99 (26,4%) kurang setuju, 95 (15,2%) sangat setuju, 46 (18,4%) tidak setuju, dan 18 (14,4%) sangat tidak setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Peraturan perusahaan dapat berubah-ubah sesuai kondisi yang dihadapi”. Hal ini menunjukkan bahwa peraturan perusahaan dapat berubah-ubah sesuai kondisi yang dihadapi.

Tabel 4.16

Karyawan dapat memahami sistem dan prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	18,4
Setuju	4	71	284	56,8
Kurang Setuju	3	11	33	8,8
Tidak Setuju	2	12	24	9,6
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	6,4
Jumlah		125	464	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.16, diperoleh skor tertinggi 284 (56,8%) setuju, 115 (18,4%) sangat setuju, 33 (8,8%) kurang setuju, 24 (9,6%) tidak setuju, dan 8 (6,4%) sangat tidak setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Karyawan dapat memahami sistem dan prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memahami sistem dan prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.17

Tingkat keberhasilan efektivitas fungsi-fungsi manajemen dalam perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	16
Setuju	4	69	276	55,2
Kurang Setuju	3	23	69	18,4
Tidak Setuju	2	8	16	6,4
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	4
Jumlah		125	466	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.17, diperoleh skor tertinggi 276 (55,2%) setuju, 100 (16%) sangat setuju, 69 (18,4%) kurang setuju, 16 (6,4%) tidak setuju, 5 (4%) dan sangat tidak setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Tingkat keberhasilan efektivitas fungsi-fungsi manajemen dalam perusahaan”. Hal ini menunjukkan bahwa Tingkat keberhasilan efektivitas fungsi-fungsi manajemen dalam perusahaan.

Dari uraian data di atas yang merupakan hasil tanggapan responden pada tiap pernyataan untuk indikator ukuran organisasi, dengan skor tertinggi yaitu mengenai “Tingkat keberhasilan efektivitas fungsi-fungsi manajemen dalam perusahaan” dengan total skor 466. Dengan begitu perusahaan harus mempertahankan karyawan yang memahami sistem dan prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai yang tertinggi yaitu pada indikator tingkat ketidakhadiran dengan pernyataan “Karyawan selalu hadir tepat waktu” dengan skor total 553, dimana dengan karyawan selalu hadir tepat pada waktu jam kerja maka tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja yang dialami karyawan PT. Pintu Mas Garmindo, dilihat dari hasil tanggapan responden melalui penyebaran kuesioner mengenai kepuasan kerja kepada 125 orang karyawan dengan 13 item pernyataan. Berikut adalah rekapitulasi jawaban responden mengenai kepuasan kerja sebaagai berikut:

Tabel 4.18

Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Total Skor
1. Turnover		
1	Karyawan bekerja di perusahaan sampai pensiun	456
2	Tingkat perputaran waktu	425
3	Karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja	424
Total		1305
Rata-rata <i>Turnover</i>		435
2. Tingkat Ketidakhadiran (absensi)		
1	Karyawan tidak pernah mangkir atau terlambat karena mencari penghasilan di luar pekerjaan	424
2	Karyawan selalu hadir tepat waktu	553
Total		977
Rata-rata Tingkat Ketidakhadiran (absensi)		489
3. Umur		
1	Pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan	476
2	Karyawan mampu melakukan pekerjaan yang diberikan karena sudah berpengalaman	546
Total		1022
Rata-rata Umur		511
4. Tingkat Pekerjaan		
1	Karyawan mencintai pekerjaannya	527
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	522
3	Karyawan selalu mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan yang dikerjakan	529
Total		1578
Rata-rata Tingkat Pekerjaan		526
5. Ukuran Organisasi		
1	Peraturan perusahaan dapat berubah-ubah sesuai kondisi yang dihadapi	386
2	Karyawan dapat memahami sistem dan prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan	464
3	Tingkat keberhasilan efektivitas fungsi-fungsi manajemen dalam perusahaan	466
Total		1316
Rata-rata Ukuran Organisasi		439
Total		6198

Dari lima indikator variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X) diatas, setelah dihitung nilai skor total ternyata skor tertinggi terdapat pada indikator Tingkat Ketidakhadiran dengan pernyataan “Karyawan selalu hadir tepat waktu” dengan total skor 553, artinya tingkat kehadiran kerja karyawan PT. Pintu Mas Garmino sudah baik dan sebaliknya nilai terendah terdapat pada indikator ukuran organisasi dengan pernyataan “Peraturan perusahaan dapat berubah-ubah sesuai kondisi yang dihadapi” dengan total skor 386 dan pada indikator *turnover* dengan pernyataan “Karyawan

mengalami kejenuhan dalam bekerja” dengan total skor 424, dimana perusahaan harus memperhatikan kebijakan perusahaan serta kejenuhan yang dialami karyawan dalam proses bekerja dan disiplin kerja karyawan terhadap pekerjaannya.

4.3.2 Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pintu Mas Garmino

Produktivitas kerja yang diterapkan pada karyawan PT. Pintu Mas Garmino memiliki lima indikator, yaitu tingkat absensi tinggi, tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan dan waktu yang dihasilkan. Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Pintu Mas Garmino yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel.

1. Tingkat Absensi Tinggi

Tabel 4.21

Jika absensi rendah dapat berpengaruh terhadap produktivitas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	34	170	27,2
Setuju	4	84	336	67,2
Kurang Setuju	3	5	15	4
Tidak Setuju	2	2	4	1,6
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	0
Jumlah		125	525	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.21, diperoleh skor tertinggi 336 (67,2%) setuju, 170 (27,2%) sangat setuju, 15 (4%) kurang setuju dan 4 (1,6%) tidak setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Jika absensi rendah dapat berpengaruh terhadap produktivitas”. Hal ini menunjukkan bahwa jika absensi rendah dapat berpengaruh terhadap produktivitas.

Tabel 4.22

Penegakan sanksi pada karyawan bagi yang tidak masuk bekerja secara terus-menerus

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	12
Setuju	4	76	304	60,8
Kurang Setuju	3	11	33	8,8
Tidak Setuju	2	12	24	9,6
Sangat Tidak Setuju	1	11	11	8,8
Jumlah		125	447	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.22, diperoleh skor tertinggi 304 (60,8%) setuju, 75 (12%) sangat setuju, 33 (8,8%) kurang setuju, 24 (9,6%) tidak setuju, 11 (8,8%) dan sangat tidak setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Penegakan sanksi pada karyawan bagi yang tidak masuk bekerja secara terus-menerus”. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menegakan sanksi pada karyawan bagi yang tidak masuk bekerja secara terus-menerus.

Tabel 4.23

Karyawan berusaha mematuhi aturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	23,2
Setuju	4	89	356	71,2
Kurang Setuju	3	4	12	3,2
Tidak Setuju	2	-	-	0
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	2,4
Jumlah		125	516	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.23, diperoleh skor tertinggi 356 (71,2%) setuju, 145 (23,2%) sangat setuju, 12 (3,2%) kurang setuju dan 3 (2,4%) sangat tidak setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Karyawan berusaha mematuhi aturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha mematuhi aturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan.

Dari uraian data di atas yang merupakan hasil tanggapan responden dengan skor tertinggi pada tiap pernyataan untuk indikator tingkat absensi tinggi, yaitu mengenai “Jika absensi rendah dapat berpengaruh terhadap produktivitas” dengan total skor 525. Dengan begitu perusahaan harus mempertahankan absensi rendah karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

2. Tingkat Perolehan Hasil

Tabel 4.24

Efisiensi kerja karyawan dapat meningkatkan hasil produktivitas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	24,8
Setuju	4	83	332	66,4
Kurang Setuju	3	4	12	3,2
Tidak Setuju	2	7	14	5,6
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	0
Jumlah		125	513	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.24, diperoleh skor tertinggi 332 (66,4%) setuju, 155 (24,8%) sangat setuju, 14 (5,6%) tidak setuju dan 12 (3,2%) kurang setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Efisiensi kerja karyawan dapat meningkatkan hasil produktivitas”. Hal ini menunjukkan bahwa efisiensi kerja karyawan dapat meningkatkan hasil produktivitas.

Tabel 4.25

Reward atau bonus yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan lebih giat agar target perusahaan tercapai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	78	390	62,4
Setuju	4	39	156	31,2
Kurang Setuju	3	6	18	4,8
Tidak Setuju	2	2	4	1,6
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	0
Jumlah		125	568	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.25, diperoleh skor tertinggi 390 (62,4%) sangat setuju, 156 (31,2%) setuju, 18 (4,8%) kurang setuju dan 4 (1,6%) tidak setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Reward atau bonus yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan lebih giat agar target perusahaan tercapai”. Hal ini menunjukkan bahwa reward atau bonus yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan lebih giat agar target perusahaan tercapai.

Dari uraian data di atas yang merupakan hasil tanggapan responden dengan skor tertinggi pada tiap pernyataan untuk indikator tingkat perolehan hasil, yaitu mengenai “reward atau bonus yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan lebih giat agar target perusahaan tercapai.” dengan total skor 568. Dengan begitu perusahaan harus mempertahankan terus memberikan reward atau bonus agar karyawan lebih giat untuk tercapainya tujuan perusahaan.

3. Kualitas Yang Dihasilkan

Tabel 4.26

Adanya kerja sama yang erat antar karyawan untuk mencapai hasil produksi yang baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	38	190	30,4
Setuju	4	80	320	64
Kurang Setuju	3	3	9	2,4
Tidak Setuju	2	2	4	1,6
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,6
Jumlah		125	525	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.26, diperoleh skor tertinggi 320 (64,5%) setuju, 190 (30,6%) sangat setuju, 9 (2,4%) kurang setuju, 4 (1,6%) tidak setuju dan 2 (1,6%) sangat tidak setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Adanya kerja sama yang erat antar karyawan untuk mencapai hasil produksi yang baik”. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kerja sama yang erat antar karyawan untuk mencapai hasil produksi yang baik.

Tabel 4.27

Perusahaan melakukan peninjauan kembali terhadap produk yang dihasilkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	8,8
Setuju	4	99	396	79,2
Kurang Setuju	3	7	21	5,6
Tidak Setuju	2	3	6	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	4
Jumlah		125	483	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.27, diperoleh skor tertinggi 396 (79,2%) setuju, 55 (8,8%) sangat setuju, 21 (5,6%) kurang setuju, 6 (2,4%) tidak setuju dan 5 (4%) sangat tidak setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Perusahaan melakukan peninjauan kembali terhadap produk yang dihasilkan”. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan melakukan peninjauan kembali terhadap produk yang dihasilkan.

Tabel 4.28

Adanya pengawasan saat bekerja untuk mengurangi produk yang gagal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	24
Setuju	4	82	328	65,6
Kurang Setuju	3	5	15	4
Tidak Setuju	2	5	10	4
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	2,4
Jumlah		125	506	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.28, diperoleh skor tertinggi 328 (65,6%) setuju, 150 (24%) sangat setuju, 15 (4%) kurang setuju, 10 (4%) tidak setuju dan 3 (2,4%) sangat tidak setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Adanya pengawasan saat bekerja untuk mengurangi produk yang gagal”. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengawasan saat bekerja untuk mengurangi produk yang gagal.

Dari uraian data di atas yang merupakan hasil tanggapan responden dengan skor tertinggi pada tiap pernyataan untuk indikator kualitas yang dihasilkan, yaitu mengenai “Adanya kerja sama yang erat antar karyawan untuk mencapai hasil produksi yang baik” dengan total skor 525. Dengan begitu perusahaan harus mempertahankan adanya kerja sama yang erat antar karyawan untuk mencapai hasil produksi yang baik.

4. Tingkat Kesalahan

Tabel 4.29

Kecerobohan karyawan dapat mempengaruhi hasil produksi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	35	175	28
Setuju	4	71	284	56,8
Kurang Setuju	3	12	36	9,6
Tidak Setuju	2	3	6	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	3,2
Jumlah		125	505	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.29, diperoleh skor tertinggi 284 (57,3%) setuju, 175 (28,2%) sangat setuju, 36 (9,7%) kurang setuju, 6 (2,4%) tidak setuju dan 4 (3,2%) sangat tidak setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Kecerobohan karyawan dapat mempengaruhi hasil produksi”. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengawasan saat bekerja untuk hasil produksi.

Tabel 4.30

Jika terdapat kesalahan prosedur dalam pekerjaan karyawan selalu membicarakan kepada pimpinan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	22,4
Setuju	4	87	348	69,6
Kurang Setuju	3	4	12	3,2
Tidak Setuju	2	1	2	0,8
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	4
Jumlah		125	507	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.30, diperoleh skor tertinggi 348 (69,6%) setuju, 140 (22,4%) sangat setuju, 12 (3,2%) kurang setuju, 5 (4%) sangat tidak setuju dan 2 (0,8%) tidak setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Jika terdapat kesalahan prosedur dalam pekerjaan karyawan selalu membicarakan kepada pimpinan”. Hal ini menunjukkan bahwa jika terdapat kesalahan prosedur dalam pekerjaan karyawan selalu membicarakan kepada pimpinan.

Tabel 4.31

Karyawan selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	21,6
Setuju	4	90	360	72
Kurang Setuju	3	-	-	0
Tidak Setuju	2	-	-	0
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	6,4
Jumlah		125	503	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.31, diperoleh skor tertinggi 360 (72%) setuju, 135 (21,6%) sangat setuju dan 8 (6,4%) sangat tidak setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Karyawan selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari uraian data di atas yang merupakan hasil tanggapan responden dengan skor tertinggi pada tiap pernyataan untuk indikator tingkat kesalahan, yaitu mengenai “Jika terdapat kesalahan prosedur dalam pekerjaan karyawan selalu membicarakan kepada pimpinan” dengan total skor 507. Dengan begitu perusahaan harus

mempertahankan komunikasi dengan karyawan jika terdapat kesalahan prosedur dalam bekerja untuk tercapainya tujuan perusahaan.

5. Waktu Yang Dihasilkan

Tabel 4.32

Karyawan harus mampu mengefektifkan waktu dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	17,6
Setuju	4	95	380	76
Kurang Setuju	3	6	18	4,8
Tidak Setuju	2	1	2	0,8
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,8
Jumlah		125	511	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.32, diperoleh skor tertinggi 380 (76%) setuju, 110 (17,6%) sangat setuju, 18 (4,8%) kurang setuju, 2 (0,8%) tidak setuju dan 1 (0,8) sangat tidak setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Karyawan harus mampu mengefektifkan waktu dalam bekerja”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan harus mampu mengefektifkan waktu dalam bekerja.

Tabel 4.33

Karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	17,6
Setuju	4	95	380	76
Kurang Setuju	3	8	24	6,4
Tidak Setuju	2	-	-	0
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	0
Jumlah		125	514	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.33, diperoleh skor tertinggi 380 (76%) setuju, 110 (17,6%) sangat setuju dan 24 (6,4%) kurang setuju sebagai skor terendah pada pernyataan “Karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.

Dari uraian data di atas yang merupakan hasil tanggapan responden dengan skor tertinggi pada tiap pernyataan untuk indikator waktu yang dihasilkan, yaitu mengenai “Karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan” dengan total skor 514. Dengan begitu perusahaan harus mempertahankan

ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja karyawan agar target perusahaan tercapai.

Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan karyawan PT. Pintu Mas Garmino, dilihat dari hasil tanggapan responden melalui penyebaran kuesioner mengenai produktivitas kerja kepada 125 orang karyawan dengan 13 item pernyataan. Berikut adalah rekapitulasi jawaban responden mengenai produktivitas kerja sebagai berikut:

Tabel 4.34

Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Total Skor
1. Tingkat Absensi Tinggi		
1	Jika absensi rendah dapat berpengaruh terhadap produktivitas	525
2	Penegakan sanksi pada karyawan bagi yang tidak masuk bekerja secara terus menerus	447
3	Karyawan berusaha mematuhi aturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan	516
Total		1488
Rata-rata Tingkat Absensi Tinggi		496
2. Tingkat Perolehan Hasil		
1	Efisiensi kerja karyawan dapat meningkatkan hasil produktivitas	513
2	Reward atau bonus yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan lebih giat agar target perusahaan tercapai	568
Total		1081
Rata-rata Tingkat Perolehan Hasil		541
3. Kualitas Yang Dihasilkan		
1	Adanya kerja sama yang erat antar karyawan untuk mencapai hasil produksi yang baik	525
2	Perusahaan melakukan peninjauan kembali terhadap produk yang dihasilkan	483
3	Adanya pengawasan saat bekerja untuk mengurangi produk yang gagal	506
Total		1514
Rata-rata Kualitas Yang Dihasilkan		505
4. Tingkat Kesalahan		
1	Kecerobohan karyawan dapat mempengaruhi hasil produksi	505
2	Jika terdapat kesalahan prosedur dalam pekerjaan karyawan selalu membicarakan kepada pimpinan	507
3	Karyawan selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	503
Total		1515
Rata-rata Tingkat Kesalahan		505
5. Waktu Yang Dihasilkan		
1	Karyawan harus mampu mengefektifkan waktu dalam bekerja	511
2	Karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	514
Total		1025
Rata-rata Waktu Yang Dihasilkan		513
Total		6623

Dari lima indikator variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) diatas, setelah dihitung nilai skor total ternyata skor tertinggi terdapat pada indikator Tingkat Perolehan Hasil dengan pernyataan “*Reward* atau bonus yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan lebih giat agar target perusahaan tercapai” dengan total skor 568, artinya tingkat perolehan hasil karyawan PT. Pintu Mas Garmino sudah baik dengan *reward* atau bonus yang diberikan dan sebaliknya nilai terendah terdapat pada indikator tingkat absensi tinggi dengan pernyataan “Penegakan sanksi pada karyawan bagi yang tidak masuk bekerja secara terus menerus” dengan total skor 447 dan pada indikator kualitas yang dihasilkan dengan

pernyataan “Perusahaan melakukan peninjauan kembali terhadap produk yang dihasilkan” dengan total skor 483 , dimana perusahaan harus memperhatikan kedisipinan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

4.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan produktivitas kerja PT. Pintu Mas Garmindo

1. Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Penulis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan dengan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* dengan responden sebanyak 125 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pintu Mas Garmindo hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.37

Hasil Korelasi *Rank Spearman*

			Kepuasan Kerja	Produktivitas kerja
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,520**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	125	125
	Produktivitas kerja	Correlation Coefficient	,520**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	125	125

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Output SPSS 21

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 21, dapat diketahui bahwa besarnya *Rank Spearman* adalah $r = 0,520$. Dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi, artinya Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pintu Mas Garmindo mempunyai hubungan yang positif.

Tabel 4.38
Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00-0,199		Sangat Rendah
0,20-0,399		Rendah
0,40-0,599	0,520	Sedang
0,60-0,799		Kuat
0,80-1,00		Sangat Kuat

2. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

a. $H_0 : \rho \leq 0$, yaitu tidak ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan.

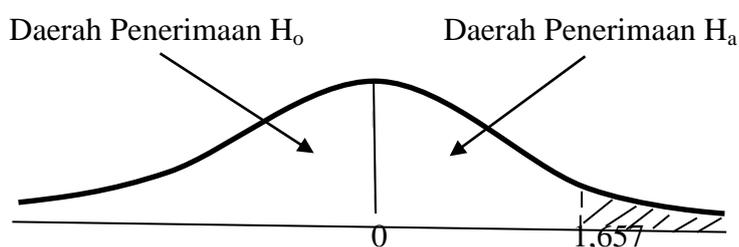
$H_a : \rho > 0$, yaitu terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan.

b. Mencari t tabel dilakukan dengan signifikansi $5\% = 0,05$ dan derajat kebebasan ($df = n-2$) atau $125-2 = 123$. Jadi hasil yang diperoleh adalah $= 1,657$.

c. Mencari t_{hitung} dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,520 \sqrt{125-2}}{\sqrt{1-(0,520)^2}} = \frac{0,520 \times 11,09}{\sqrt{1-0,270}} = \frac{5,767}{\sqrt{0,730}} = \frac{5,767}{0,854} = 6,753$$

d. Kurva



Sumber: Data diolah, 2019

Gambar 4.10

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

e. Hasil Uji Kurva

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,753 > 1,657$) maka H_a diterima H_0 ditolak. Jadi dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pintu Mas Garmindo.

4.4 Pembahasan

Pada penelitian ini unit analisis karyawan produksi PT. Pintu Mas Garmindo berjumlah 125 orang sebagai responden. Hasil dari analisis korelasi *rank spearman* diperoleh nilai r_s sebesar 0,520 yang artinya terdapat hubungan yang positif antara

kepuasan kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pintu Mas Garmino.

Kepuasan kerja pada PT. Pintu Mas Garmino menurut pengukuran melalui kuesioner yang telah disebar dan diterima hasil kuesioner yang dijawab responden menunjukkan dari lima indikator variabel kepuasan kerja karyawan (X) diatas, setelah dihitung nilai skor total ternyata skor tertinggi terdapat pada indikator tingkat ketidakhadiran dengan pernyataan “Karyawan selalu hadir tepat waktu” dengan total skor 553, artinya tingkat kehadiran kerja karyawan PT. Pintu Mas Garmino sudah baik dan sebaliknya nilai terendah terdapat pada indikator ukuran organisasi dengan pernyataan “Peraturan perusahaan dapat berubah-ubah sesuai kondisi yang dihadapi” dengan total skor 386 dan pada indikator *turnover* dengan pernyataan “Karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja” dengan total skor 424, artinya jawaban responden atas pernyataan pernyataan “Peraturan perusahaan dapat berubah-ubah sesuai kondisi yang dihadapi” dan “Karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja” pada variabel kepuasan kerja (X) dapat dikatakan kurang puas.

Produktivitas kerja pada PT. Pintu Mas Garmino menurut pengukuran melalui kuesioner yang telah disebar dan diterima hasil kuesioner yang dijawab responden menunjukkan dari lima indikator variabel produktivitas kerja karyawan (Y) diatas, setelah dihitung nilai skor total ternyata skor tertinggi terdapat pada indikator tingkat perolehan hasil dengan pernyataan “*Reward* atau bonus yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan lebih giat agar target perusahaan tercapai” dengan total skor 568, artinya tingkat perolehan hasil karyawan PT. Pintu Mas Garmino sudah baik dengan *reward* atau bonus yang diberikan dan sebaliknya nilai terendah terdapat pada indikator tingkat absensi tinggi dengan pernyataan “Penegakan sanksi pada karyawan bagi yang tidak masuk bekerja secara terus menerus” dengan total skor 447 dan pada indikator kualitas yang dihasilkan dengan pernyataan “Perusahaan melakukan peninjauan kembali terhadap produk yang dihasilkan” dengan total skor 483 , artinya jawaban responden atas pernyataan “Penegakan sanksi pada karyawan bagi yang tidak masuk bekerja secara terus menerus” dan “Perusahaan melakukan peninjauan kembali terhadap produk yang dihasilkan” pada variabel produktivitas kerja (X) dapat dikatakan kurang baik.

Hasil dari analisis korelasi *rank spearman* diperoleh nilai r_s sebesar 0,520 yang artinya terdapat hubungan yang sedang antara kepuasan kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini, hipotesis diuji dengan menggunakan uji (*One tail test*) dengan menggunakan uji t yang hasilnya nilai t sebesar 6,753. Untuk α (taraf signifikan) 5% uji satu pihak dan $dk = N-2 = 123$, maka diperoleh t tabel = 1,657. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini yaitu diduga terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pintu Mas Garmindo, dapat diterima dan terbukti. Dengan demikian hal ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya yang menyatakan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pintu Mas Garmindo.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab IV, maka penulis menyampaikan tentang hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Pintu Mas Garmino menurut pengukuran melalui kuesioner yang dijawab responden yang hasilnya menunjukkan skor tertinggi terdapat pada indikator tingkat ketidakhadiran dengan pernyataan “Karyawan selalu hadir tepat waktu” dengan total skor 553 dan sebaliknya nilai terendah terdapat pada indikator ukuran organisasi dengan pernyataan “Peraturan perusahaan dapat berubah-ubah sesuai kondisi yang dihadapi” dengan total skor 386 dan pada indikator *turnover* dengan pernyataan “Karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja” dengan total skor 424, artinya jawaban responden atas pernyataan pernyataan “Peraturan perusahaan dapat berubah-ubah sesuai kondisi yang dihadapi” dan “Karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja” pada variabel kepuasan kerja (X) dapat dikatakan kurang puas.
2. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Pintu Mas Garmino menurut pengukuran melalui kuesioner yang dijawab responden yang hasilnya menunjukkan skor tertinggi terdapat pada indikator tingkat perolehan hasil dengan pernyataan “*Reward* atau bonus yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan lebih giat agar target perusahaan tercapai” dengan total skor 568 dan sebaliknya nilai terendah terdapat pada indikator tingkat absensi tinggi dengan pernyataan “Penegakan sanksi pada karyawan bagi yang tidak masuk bekerja secara terus menerus” dengan total skor 447 dan pada indikator kualitas yang dihasilkan dengan pernyataan “Perusahaan melakukan peninjauan kembali terhadap produk yang dihasilkan” dengan total skor 483 , artinya jawaban responden atas pernyataan “Penegakan sanksi pada karyawan bagi yang tidak masuk bekerja secara terus menerus” dan “Perusahaan melakukan peninjauan kembali terhadap produk yang dihasilkan” pada variabel produktivitas kerja (X) dapat dikatakan kurang baik.
3. Terdapat hubungan yang nyata antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis sebagai berikut:
 - a. Hasil analisis korelasi *rank spearman* dengan $rs = 0,520$ yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Pintu Mas Garmino.
 - b. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,753 > 1,657$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang

positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Kesimpulan hasil dari penelitian ini sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja sebagai penentu peningkatan produktivitas kerja karyawan yaitu semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi juga produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi atau organisasi.

5.2 Saran

Penelitian ini merupakan pelaksanaan dan pemberian masukan dalam ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang sedang dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Pintu Mas Garmino. Saran-saran yang dikemukakan oleh penulis diharapkan dapat memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada hubungannya dengan masalah kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan yang dihadapi organisasi atau perusahaan. Saran dari penulis yang sekiranya dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. PT. Pintu Mas agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka hendaknya kepuasan kerja karyawan yang ada pada perusahaan pun ditingkatkan kembali, hendaknya perusahaan memperhatikan semangat kerja karyawan yang mengalami kejenuhan dalam bekerja dengan komunikasi dua arah atau dengan melakukan perubahan struktur kerja dan mengadakan program yang mendukung seperti *health center* maupun dengan memutar musik pada waktu jam kerja yang diharapkan karyawan tidak merasa bosan sehingga tugas yang diberikan selalu karyawan kerjakan dengan penuh tanggung jawab dan jadikan karyawan sebagai tenaga yang produktif sesuai dengan keahliannya serta perusahaan memperhatikan kembali kebijakan perusahaan yang akan diterapkan. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu memantau karyawan dalam beberapa kesempatan untuk menekan indisipliner yang dapat menghambat dalam mencapai target produksi serta kualitas yang dihasilkan karyawan.
2. Karyawan hendaknya mempertahankan usaha untuk taat terhadap peraturan, memiliki loyalitas terhadap perusahaan serta memperhatikan kualitas dalam menyelesaikan tugas sehingga target yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai.
3. Penulis selanjutnya hendaknya menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda agar dapat melengkapi kekurangan penelitian ini.

Demikian saran yang dapat penulis berikan, semoga dapat bermanfaat dan diterima dengan baik. Apabila banyak kekurangan dalam penelitian ini semoga dapat memakluminya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Sukarsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Boone. Louis E & Kurtz, David L. 1984. *Principle of Management*. Random House: Inc. Manufactured in.
- Byars, Lloyd L & Leslie W. Rue. 1984. *Human Resource and Personnel Management*. Irwin. Printed in the United States of America.
- Dessler, Garry. 2011. *Human Resource Management*. Edisi 12. New Jersey: Person.
- Edy Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Penerbit Prenamedia Group.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kedelapan belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keempat belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mila Badriyah (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Roobins, SP, dan Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2 Jakarta: Salemba.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas*. Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sihotang. A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Praditia Paramita.
- Simamore, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE.
- Sinungan, M. 2014. *Produktivitas apa dan bagaimana*. Cetakan kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang, P, Siagian, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno Eko Widodo (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke 1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suparyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Umar, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.

Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Rivai , Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.

Bandung: PT. Remaja Rosda Karya

Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*.

Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yuniarsih, Tjuju dan Suwarno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Cetakan Ke 3. Bandung: CV Alfabet.

Skripsi

Dessy. 2008. *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan*. (Studi kasus pada PT. Parit Padang, Yogyakarta).

Skripsi, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

Ilham, Z. Aryudha. 2017. *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Citra Asri Buana*.

Skripsi, Bogor: Universitas Pakuan.

Prestawan, Anang. 2010. *Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan*

Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama BumiPutera Surakarta.

Skripsi, Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta

Web

<http://hannovermesse.de> (Diakses Rabu 5 Desember 2018).