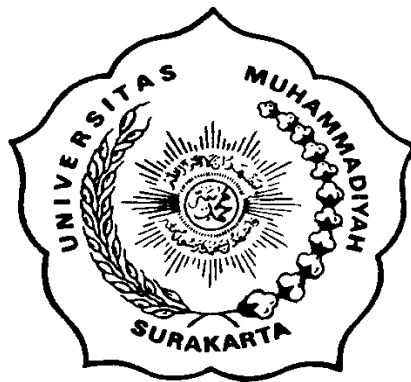


**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

Skripsi

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi UMS
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:

TRI YUNINGSIH

F 100 020 026

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2007

MOTO

*Kemarin adalah mimpi yang telah berlalu, esok hari adalah cita-cita yang indah,
dan hari ini adalah kenyataan
(DR. Aidh al-Qarni)*

*Jika melihat ke depan terlalu sulit untuk diraih, maka do the best untuk hari ini dan optimis
bahwa mimpi masa depan akan jadi nyata
(Penulis)*

Persembahan

Karya sederhana ini penulis persembahkan untuk:

Mama dan bapak tercinta, yang telah merajutkan doa, melimpahkan kasih sayang, dukungan serta pengorbanan yang tulus dan tiada henti.

Kakak-kakak dan adik-adik yang tidak pernah lelah memberikan perhatiannya..

Masa Igit buat hari penuh warnanya.

Sahabat-sahabat terbaik, yang telah memberi dukungan serta jalinan persahabatan yang indah.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Alhamdulillahirrabil ‘alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi berjudul “hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan” yang merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana strata satu pada fakultas psikologi UMS. Peneliti sadar bahwa Allah-lah yang telah menyediakan tenaga untuk berfikir, merasa dan bergerak, Allah yang melonggarkan waktu dan rejeki untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk mengadakan penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
2. Bapak Drs. Moch. Amir, M.Si, selaku pembimbing utama dalam penyusunan skripsi ini yang telah bersedia memberikan petunjuk bagi penulis.
3. Bapak Achmad Dwityanto, S.Psi, Selaku pembimbing pendamping yang tidak pernah berhenti memberikan arahan selama penulisan skripsi ini.

4. Bapak Amir D, selaku personalia PT. Dua Sekawan Respati yang telah memberikan ijin penelitian dan staff: bu Parmi, bu Maria, bu Evi, dan mba Yanti.
5. Seluruh staf pengajar dan staf tata usaha fakultas psikologi dengan segala kesabaran dan keikhlasan dalam memberikan ilmu dan fasilitas.
6. Mama dan Bapak tecinta. Tidak ada kata-kata yang mampu mengungkapkan rasa terima kasihku untuk segenap kasih sayang, do'a dan pengorbanan yang tulus yang sampai saat ini belum terbalas.
7. Kakak-kakaku tersayang: mas Ari dan mas Dedi buat bantuan subsidinya. Dan adik-adiku: Rahmat dan Wahyu buat perhatian SMS nya.
8. Sahabat-sahabat penulis : Marmoet buat waktunya dalam menemani penulis selama menjalankan skripsi, Nha-nha 'n Mely baik yang selalu hadir didepan mata maupun tidak terima kasih atas dukungan dan persahabatan indah yang kalian tawarkan selama ini.
9. Seluruh teman-teman Kelas A
10. Mas Igit buat canda dan tawanya.
11. Seluruh teman-teman di Kost Mama: Mba Mia, Baby Huy, Dwi, Sari and all.

Kiranya hanya ucapan terima kasih yang dapat penulis berikan, semoga Allah membalas kebaikan Bapak/Ibu/saudara dengan pahala dan amal sholeh yang berlipat ganda.

Surakarta, 26 Februari 2006

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAKSI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan penelitian	9
C. Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Produktivitas Kerja	11
1. Pengertian Produktivitas Kerja	11
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	13
3. Pengukuran Produktivitas	17

B. Kepuasan Kerja	19
1. Pengertian Kepuasan Kerja	19
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	27
3. Aspek-aspek yang membentuk Kepuasan Kerja	29
4. Akibat dari Ketidakpuasan Kerja	31
C. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	33
D. Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian	38
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	39
C. Subyek Penelitian	40
D. Metode dan Alat Pengumpul Data	41
1. Metode pengumpulan data	41
2. Alat pengumpulan data	43
E. Validitas dan Realibilitas	44
1. Validitas	45
2. Realibilitas	47
F. Metode Analisis Data	47

BAB IV LAPORAN PENELITIAN

A. Persiapan Penelitian	50
B. Persiapan Alat Ukur	57
C. Pelaksanaan Penelitian	59

1. Penentuan Subyek Penelitian	59
2. Pelaksanaan Try Out Terpakai.....	60
3. Pelaksanaan Skoring	61
4. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas	61
D. Analisis Data	63
E. Pembahasan	66
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1	Blue Print skala Kepuasan Kerja 58
Tabel 2	Tabel Susunan Aitem Skala Kepuasan Kerja yang Valid dan Gugur Setelah Penelitian..... 62

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Uji validitas dan reliabilitas skala kepuasan kerja	78
Lampiran B Uji Asumsi Normalitas Sebaran.....	92
Lampiran C Uji Linieritas Hubungan.....	95
Lampiran D Hasil Analisis <i>Product Moment</i> dan <i>Stepwise</i>	101
Lampiran E Kurva Pengkategorian.....	107
Lampiran F Alat pengumpulan Data.....	113
Lampiran G Dokumentasi Data Produktivitas dan Struktur Organisasi.....	116
Lampiran H Surat ijin Penelitian dan surat keterangan penelitian	119

ABSTRAKSI

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi mempunyai tujuan yang berupa produktivitas. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan diantaranya adalah kepuasan kerja. Suatu organisasi membutuhkan karyawan sebagai penghasil produk atau jasa yang menjadi tujuan perusahaan, namun ketika karyawan tidak mendapat kepuasannya dalam bekerja maka hal itu akan mempengaruhi tingkat produktivitas dalam pekerjaannya sehingga perusahaan akan mendapatkan kerugian karena target perusahaan tidak tercapai dengan baik. Kepuasan kerja dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dikalangan karyawan hal ini dikarenakan bahwa orang-orang yang bekerja untuk perusahaan tersebut akan mengeluarkan upaya kerja ekstra dan karena mereka merasa pekerjaannya dihargai. Sehingga dengan kondisi yang demikian dapat mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Dua Sekawan Respati Gunung Putri, Bogor, yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive non random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala kepuasan kerja dan data dokumentasi produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan tehnik korelasi *Product Moment* diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,427 dengan $p < 0,01$ berarti ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan atau subjek tergolong rendah, ditunjukkan oleh rerata empiric sebesar 87,560 dan rerata hipotetik sebesar 102,5. Produktivitas kerja karyawan tergolong sedang ditunjukkan oleh rata-rata produk yang dihasilkan oleh karyawan per 6 bulan. Peranan atau sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap produktivitas sebesar 18,2 % ditunjukkan oleh koefisien determinan (r^2) sebesar 0,182. Hal ini berarti masih ada terdapat 81,2 % factor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja diluar variable kepuasan kerja seperti disiplin, keamanan, kesempatan untuk maju, dll. Berdasarkan hasil analisis menggunakan analisis regresi reduksi bertahap (Stepwise) diperoleh aspek kepuasan kerja yang paling dominant terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu aspek gaji dengan sumbangan efektif sebesar 0,300 dengan $p < 0,05$. Sedangkan aspek lain seperti kondisi dan lingkungan kerja, rekan kerja, promosi dan pekerjaan itu sendiri tidak ada korelasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin rendah kepuasan kerja seseorang maka akan semakin rendah pula tingkat produktivitas kerja karyawan. Aspek kepuasan kerja yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah gaji.