

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA PADA KARYAWAN BANK X**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh:

AMETYA DWI SENTANU

F100140074

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA PADA KARYAWAN BANK X**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

AMETYA DWI SENTANU

F100140074

Telah diperiksa dan disetujui oleh :

Dosen Pembimbing



Achmad Dwitvanto O, S.Psi, M.Si, Psikolog

NIK/NIDN. 0609106802

HALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA PADA KARYAWAN BANK X

Yang diajukan Oleh:

AMETYA DWI SENTANU

F 100140074

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Jumat, 4 Januari 2019

dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji

1. **Achmad Dwityanto O, S.Psi.,M.Si, Psikolog**

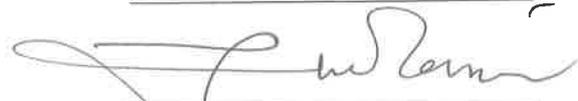
(Ketua Dewan Penguji)

2. **Mohammad Amir, M.Si, Psikolog**

(Anggota I Dewan Penguji)

3. **Zahrotul Uyun, M.Si, Psikolog**

(Anggota I Dewan Penguji)



Dekan,



Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psikolog

NIK/NIDN.838/0624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan sayajuga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

24 Desember 2018

Penulis



AMETYA DWI SENTANU

F 100140074

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BANK X

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan bank X. Hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi populasi. Metode pengumpulan data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat ukur skala kepuasan kerja dan skala produktivitas kerja. Sedangkan analisis data dilakukan dengan analisis *product moment* menggunakan program bantu *SPSS for 16 windows*. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,443; signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,01$) yang artinya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan Bank X. Variabel kepuasan kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 108,43 sehingga memiliki kategori yang tergolong tinggi, sedangkan variabel produktivitas kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 71,72 yang memiliki kategori yang tergolong tinggi. Kemudian untuk sumbangan efektif dari variabel kepuasan kerja dengan produktivitas kerja sebesar 19,6%.

Kata kunci: kepuasan kerja, produktivitas kerja, karyawan

Abstract

This study aims to determine the relationship between job satisfaction with work productivity among Bank X employees. The sampling technique used in this study is study population. Data collection method using quantitative approach with measuring scale of job satisfaction and work productivity scale. While data analysis is done by product moment analysis using SPSS for 16 windows help program. Based on the results of data analysis obtained correlation coefficient of 0,443; significance (p) of 0,000 ($p < 0.01$) which means there is a very significant relationship between job satisfaction and working for Bank X employees. Job satisfaction variables have empirical mean (RE) equal to 108,43 which have high category, whereas work productivity variable has empirik mean (RE) equal to 71,72 so have high category. Then for effective contribution from variabe job satisfaction and work productivity of 19,6%.

Keywords: job satisfaction, work productivity, employee

1. PENDAHULUAN

Persaingan ketat di era globalisasi mengharuskan setiap perusahaan penghasil barang atau jasa menonjolkan kelebihan barang atau jasanya. Dunia industri identik dengan

adanya organisasi dalam sebuah perusahaan. Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi manusia dan memperoleh laba. Dalam perusahaan tersebut tentunya terdapat karyawan yang membantu dalam mengerjakan tugas demi tercapainya tujuan perusahaan. Tentu ketika kita mulai bekerja dalam suatu perusahaan, biasanya perusahaan sering menetapkan target tertentu kepada tiap karyawan, mulai dari standar rendah sampai standar yang sangat tinggi. Ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri serta relatif rendahnya produktivitas di Bank X juga jadi kelemahan bagi perusahaan tersendiri. Rendahnya produktivitas kerja karyawan di Bank X disebabkan karena kebanyakan para atasan tidak mengetahui apakah produktivitas benar-benar penting untuk dapat dianalisis, diukur, serta ditingkatkan. Akibat dari kurangnya perhatian atasan terhadap bawahan yang membuat tingkat produktivitas kerja di Bank X ada yang sangat tinggi dan ada yang sangat rendah hasilnya. Dengan adanya hasil produktivitas kerja yang rendah maka gaji beberapa karyawan di Bank X mengalami pengurangan.

Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa, “Produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.” Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yaitu kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto pada tahun 2014 menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Hamzah (2004) mengatakan, banyak faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian produktivitas. Jika dilihat dari aspek non fisik, antara lain

misalnya kepuasan kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan motivasi. Teori ini didukung dengan hasil kajian empirik dari Yuliawati (2011) yang menyebutkan bahwa pengalaman kerja, kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hessel (2007) mengatakan bahwa salah satu faktor meningkatnya kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Adnyani (2009) bahwa di RSUD Yogyakarta, sebanyak 78% faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja perawat adalah kepuasan kerja perawat.

Munandar (2001) menyatakan kepuasan kerja ialah tenaga kerja yang merasa puas dengan pekerjaannya atau merasa senang dengan pekerjaannya. Faktor penentu kepuasan kerja berhubungan erat dengan ciri intrinsik pekerjaan, gaji yang dirasakan adil, penyeliaan, rekan sejawat yang menunjang, dan kondisi kerja yang menunjang.

Berdasarkan dokumentasi Bank X, 2018 mengatakan dalam upaya menjaga kepuasan kerja karyawan tidak hanya diberikan dalam bentuk besarnya gaji namun juga jaminan peningkatan jabatan di masa yang akan datang, penghargaan bagi yang berprestasi, dan rasa aman di lokasi kerja. Hal tersebut dilakukan dalam upaya menjaga produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Afifah (2016) dalam penelitiannya menyatakan faktor gaji yang tidak memuaskan memang ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Namun, ada pula fakta yang menyimpulkan bahwa gaji yang besar pun tidak sepenuhnya dapat memuaskan pegawai.

Setelah adanya penjabaran diatas peneliti ingin mengetahui (1) hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja (2) tingkat kepuasan kerja pada karyawan (3) tingkat produktivitas kerja pada karyawan.

Hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan bank X. Semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan, maka akan semakin rendah produktivitas kerja pada karyawan.

2. METODE

Metode yang dilakukan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan bank X. Sampling pada penelitian ini menggunakan studi populasi dikarenakan peneliti menggunakan seluruh karyawan bank X sejumlah 60 orang. Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Blum (dalam Jannah, 2007). Aspek-aspeknya terdiri dari promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, kolega, dan supervisi. Skala produktivitas kerja disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Wignjosubroto (dalam Kusuma, 2012). Aspek-aspeknya terdiri dari motivasi kerja, efisiensi dan efektivitas kerja, kemampuan kerja, pengalaman dan pengetahuan.

Skor untuk masing-masing aitem bergerak dari 1 sampai 4 dengan memperhatikan sifat aitem favorabel dan un-favorabel. Skoring pada skala produktivitas kerja untuk jawaban aitem yang bersifat favorabel yaitu aitem bergerak dari skor 4 (SS) sangat setuju, 3 (S) setuju, 2 (TS) tidak setuju, 1 (STS) sangat tidak setuju dan untuk aitem yang bersifat un-favorabel bergerak dari skor 1 (SS) sangat setuju, 2 (S) setuju, 3 (TS) tidak setuju, 4 (STS) sangat tidak setuju. Dan untuk skoring pada skala kepuasan kerja yang bersifat favorabel bergerak dari skor 4 (SS) Sangat Setuju, 3 (S) Setuju, 2 (TS) Tidak Setuju, 1 (STS) Sangat Tidak Setuju, dan untuk aitem yang bersifat un-favorabel bergerak dari skor 1 (SS) Sangat Setuju, 2 (S) Setuju, 3 (TS) Tidak Setuju, 4 (STS) Sangat Tidak Setuju.

Kedua skala telah melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil perhitungan dengan formula Aiken's dan uji reliabilitas diperoleh 23 aitem untuk skala produktivitas kerja dan 35 aitem untuk skala kepuasan kerja. Koefisien validitas skala produktivitas kerja bergerak dari 0,667 sampai dengan 0,833 dengan reliabilitas sebesar 0,808; sedangkan koefisien validitas skala kepuasan kerja bergerak dari 0,75 sampai dengan 0,833 dengan reliabilitas sebesar 0,945. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* dikarenakan kedua variabel terbukti saling berhubungan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan analisis *product moment* dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for windows diperoleh hasil koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,443 dengan sig. = 0,000; ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja, yakni semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah produktivitas kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Handoko (2009) kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktivitas kerja para karyawan selain motivasi, tingkat stress, kondisi fisik, pekerjaan, kompensasi. Teori ini didukung dengan hasil kajian empirik Yuda (2011) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Diperkuat oleh pendapat Hamzah (2004), banyak faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian produktivitas kerja diantaranya kepuasan kerja. Teori ini didukung dengan hasil kajian empirik dari Yuliawati (2011) menyebutkan bahwa pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Rerata empirik variabel produktivitas kerja sebesar 71,72 berdasarkan kategori produktivitas kerja memiliki presentase kategori tinggi yang berarti bahwa karyawan di Bank X memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Demikian juga rerata empirik variabel kepuasan kerja sebesar 108,43 berdasarkan kategori kepuasan kerja memiliki presentase kategori tinggi yang berarti bahwa karyawan di Bank X memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Dari pembahasan diatas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan sumbangan efektifnya sebesar 19,6% yang berarti masih terdapat 80,4% faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja di luar variabel produktivitas kerja.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa : (1) Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja di Bank X. (2) Kepuasan kerja di Bank X berada pada kategori tinggi. (3) Tingkat variabel produktivitas kerja masuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh penulis selama melakukan penelitian, maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat, yaitu: (1) Bagi pimpinan perusahaan, Kepuasan Kerja di Bank X tergolong tinggi hal ini berarti pemimpin dapat menginspirasi karyawan dalam bekerja dan menentukan arah serta tujuan organisasi. Pemimpin mampu menunjukkan kapasitasnya untuk mendelegasikan tanggung jawab secara cermat serta menanamkan rasa memiliki organisasi yang kuat kepada karyawannya. (2) Bagi karyawan, Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai kepuasan kerja sehingga karyawan dapat mempertahankan produktivitas kerja yang sudah baik pada perusahaan. Karyawan juga diharapkan dapat mempertahankan produktivitas kerja bahkan semakin ditingkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja yang akan mendorong untuk maju, agar dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja di perusahaan. (3) Bagi peneliti selanjutnya, Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian tentang kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dengan melihat hasil sumbangan efektif sebesar 19,6% dan masih terdapat 80,4% faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja di luar variabel kepuasan kerja, bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya, misalnya variabel tingkat penghasilan, pengalaman kerja, jaminan sosial, lingkungan kerja, motivasi, dan indikator-indikator lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Muayyad, M. D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jaya*, 9(1), 72-102.
- Ocb, B., Yuwono, S., Susanto, K. P., & Ferdiana, V. (2014). Kerja dengan Organizational Citizenship, (Sancall).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Adiwinata, I., & Sutanto, M. E. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Intaf Lumajang. *AGORA*, 2(1), 1-9.
- Snyman, T., & Smallwood, J. (2017). Improving Productivity in the Business of Construction. *Procedia Engineering*, 182, 651–657.
- Itafia, Y., Cipta, W., & Yudiaatmaja, F. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Tenun. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 2, 1-8.
- Eyupoglu, S. Z., Jabbarova, K., & Saner, T. (2018). Job satisfaction □: An evaluation using a fuzzy approach. *Procedia Computer Science*, 120(2017), 691–698. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.297>
- Almigo, N. (2004). Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. *PSYCHE*, 1(1), 50-61.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Adiwinata, I., & Sutanto, M. E. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Intaf Lumajang. *AGORA*, 2(1), 1-9.
- Apriliyantini, E. P., Bagia, W. I., & Suwendra, W. I. (2014). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen*, 4, 1-7.