

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar

The Effect of Job Satisfaction on Employee Productivity in the Mattoangin Printing and Convection Business, Makassar City

Sulaiman¹, Abdul Safrin Daeng Talli²

Universitas Indonesia Timur Makassar

¹(sulaimanpkvii@gmail.com)

²(abdulsafrin28@gmail.com)

ABSTRAK

Berdasarkan hasil observasi bahwa terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan pada usaha konveksi dan percetakan Mattoangin di kota Makassar sehingga berdampak pada produktivitas kerja. Ada beberapa faktor penyebab hal tersebut diantaranya adalah kurangnya efisiensi kerja karyawan dan kurangnya pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Karyawan mengharapkan penghargaan atas pencapaian kinerja mereka karena mayoritas pekerjaan berhubungan dengan keselamatan jiwa dan raga mereka. Sikap ketidakpuasan tersebut terimplementasi dalam *attitude*, loyalitas, tingkat kedisiplinan dan produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada usaha konveksi dan percetakan Mattoangin di kota Makassar. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuisisioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan pada usaha konveksi dan percetakan Mattoangin, dimana pengambilan sampel dilakukan dengan teknik jenuh. Kuisisioner yang diperoleh dilakukan uji validitas, reliabilitas dan uji normalitas. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada usaha konveksi dan percetakan Mattoangin di kota Makassar. Artinya bahwa pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, hubungan dengan teman sekerja, promosi dan Gaji/upah erat kaitannya dengan produktivitas kerja. Apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 0,803 setiap satuan X.

Kata kunci : Kepuasan kerja, produktivitas dan karyawan

ABSTRACT

Based on the results of observations that there has been a decrease in employee job satisfaction at the Mattoangin convection and printing business in the city of Makassar, which has an impact on work productivity. There are several factors that cause this, including a lack of employee work efficiency and a lack of rewards for employees who excel. Employees expect rewards for their performance, achievements because the majority of jobs are related to the safety of their body and soul. This dissatisfaction attitude is implemented in attitude, loyalty, level of discipline, and work productivity. This research was conducted with the aim of knowing the effect of job satisfaction on employee productivity at the Mattoangin printing and convection business in the city of Makassar. The type of data used is primary data obtained by distributing questionnaires. The number of samples in this study was 30 employees at the Mattoangin convection and printing business, where the sampling was done using saturated techniques. The questionnaire obtained was tested for validity, reliability, and normality test. The data analysis method used is a simple regression analysis. The results showed that job satisfaction had a positive and significant effect on employee work productivity at the Mattoangin convection and printing business in Makassar city. This means that work itself, relationships with superiors,

relationships with colleagues, promotions, and salaries/wages are closely related to work productivity. If other variables are constant, the Y value will change by 0.803 per unit X.

Keywords: Job satisfaction, productivity and employee

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu organisasi, tanpa mereka suatu organisasi tidak dapat mencapai tujuan yang diharapkan, karena mereka pula yang menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Karyawan dapat mencurahkan berbagai kompetensi yang ada pada dirinya dengan optimal agar tercipta kualitas kerja. Perusahaan akan kesulitan mewujudkan tujuannya meskipun ditunjang oleh teknologi dan keuangan yang memadai, jika tanpa dukungan karyawan yang memiliki kualitas kerja. Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik apabila dapat memberikan peningkatan produktivitas kerjanya.

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (output) terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu, tingkat produktivitas setiap karyawan berbeda-beda, bisa tinggi atau bisa juga rendah bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya. Siagian (2012) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat dari output dengan mengoptimalkan dan memanfaatkan fasilitas yang tersedia. Produktivitas merupakan output per unit atau output dibagi input. (Sutrisno, 2015)

Sebuah perusahaan dapat bersaing dan bertahan diantara para kompetitornya apabila didukung oleh produktivitas kerja karyawan yang optimal dalam perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti

besar manfaatnya bagi kepentingan karyawan, perusahaan dan masyarakat. Bagi karyawan, dengan adanya kepuasan kerja dapat meningkatkan semangat kerja dan peningkatan kebahagiaan hidup mereka sehingga akan berdampak besar bagi perusahaan. Perusahaan akan terjadi peningkatan pendapatan dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional para tenaga kerja tentang nilai balas jasa sebagai bentuk penghargaan perusahaan kepada mereka yang sesuai dengan harapan dan keinginannya. Karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Oleh sebab itu kepuasan kerja karyawan haruslah diperhitungkan agar dapat menciptakan suatu peningkatan atau kemajuan suatu perusahaan. Kepuasan kerja merupakan *attitude* yang muncul sesuai dengan balasjasa terhadap kondisi kerja karyawan (Hartatik, 2014).

Menurut Blum (dalam As'ad, 2012) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja. Karenanya, maka kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, dan kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan

Beberapa preferensi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual,

karena adanya perbedaan tingkat kepuasan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Kepuasan kerja akan semakin tinggi apabila terdapat beberapa item yang telah dikerjakan karyawan sesuai dengan kompetensinya dan perusahaan memberikan penghargaan atas hal tersebut sesuai dengan harapannya. Karyawan yang merasa kepuasan kerjanya terpenuhi cenderung bertahan bekerja untuk perusahaan yang ditempatinya bekerja dan terus memberikan yang terbaik. Oleh sebab itu, kepuasan kerja karyawan sangatlah penting karena karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan mampu meningkatkan prestasi kerjanya sehingga dapat berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh

Berdasarkan hasil observasi bahwa terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan pada usaha konveksi dan percetakan Mattoangin di kota Makassar sehingga berdampak pada produktivitas kerja. Ada beberapa faktor penyebab hal tersebut diantaranya adalah kurangnya efisiensi kerja karyawan dan kurangnya pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Karyawan mengharapkan penghargaan atas pencapaian kinerja mereka karena mayoritas pekerjaan berhubungan dengan keselamatan jiwa dan raga mereka. Sikap ketidakpuasan tersebut terimplementasi dalam *attitude*, loyalitas, tingkat kedisiplinan dan produktivitas kerja. Potensi yang karyawan miliki tidak mampu mereka kembangkan dalam melakukan pekerjaan sehingga secara otomatis karyawan tersebut tidak dapat fokus secara totalitas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada usaha konveksi

dan percetakan Mattoangin di kota Makassar.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya karena adanya balas jasa karyawan baik berupa finansial maupun yang non finansial (Martoyo, 2013). Pekerja dengan kepuasan tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Pekerja dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dari aktivitas dari pekerjaan mereka. Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Schermerhorn, dkk (dalam Wibowo, 2014) adalah pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, hubungan dengan teman sekerja, promosi dan Gaji/upah.

Produktivitas Kerja

Produktivitas menurut Siagian (2012) adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat ke efektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang. Produktivitas kerja merupakan penyelesaian pekerjaan dimana mengacu pada tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan berdasarkan program kerja. Menurut Tarwaka dalam Amang (2014) merinci faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara umum, yaitu

motivasi kerja, kedisiplinan, etos kerja, pendidikan, dan keterampilan.

METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-korelasional dimana analisis datanya ditekankan pada data-data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistika (Umar, 2013). Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah usaha Konveksi dan Percetakan

Mattoangin, terletak di jalan Perintis Kemerdekaan VII Makassar. Data penelitian diperoleh dengan penyebaran angket terhadap 30 karyawan, dimana pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus (Indriantoro dan Supomo, 2013). Data yang diperoleh dilakukan uji kualitas data sebelum dianalisis menggunakan metode regresi sederhana, uji parsial dan determinasi. (Noor, 2014

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Penelitian

Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Standar Validitas	Keterangan
Kepuasan Kerja			
1	0,666	0,30	Valid
2	0,571	0,30	Valid
3	0,452	0,30	Valid
4	0,431	0,30	Valid
5	0,413	0,30	Valid
Produktivitas Kerja			
1	0,705	0,30	Valid
2	0,652	0,30	Valid
3	0,571	0,30	Valid
4	0,502	0,30	Valid
5	0,538	0,30	Valid

Sumber: Hasil olah data Spss, 2020

Tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa dari 5 pernyataan variabel penelitian, nilai *r* hitung (*corrected item total correlation*) kepuasan kerja terendah terdapat pada pernyataan kelima (0,413) dan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan pertama (0,666). Sedangkan nilai *r* hitung (*corrected item total correlation*)

variabel produktivitas kerja yang terendah terdapat pada pernyataan keempat (0,502), sedangkan nilai *r* hitung tertinggi terdapat pada pernyataan pertama (0,705). Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan tentang variabel penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kepuasan kerja	0,762	0,60	Reliabel
Produktivitas kerja	0,828	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data Spss, 2020

Variabel kepuasan kerja dengan nilai *cronbach's alpha* 0,762 dan variabel

produktivitas kerja 0,828, menunjukkan bahwa variabel penelitian dinyatakan

reliabel. Tingkat reliabilitas kepuasan kerja kategori tinggi dan produktivitas

kerja kategori sangat tinggi.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

Test Statistic	,137
Asymp. Sig. (2-tailed)	,155 ^c

Sumber : Hasil Olahan Data Spss, 2020

Tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan *Kolmogorof-Smirnov* (K-S) adalah 0,155. Artinya,

variabel kepuasan kerja dan produktivitas kerja terdistribusi dengan normal.

Analisis Regresi

Tabel 4. Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,604	3,314	1,389	,176
	Kepuasan_Kerja	,803	,148	5,412	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: Hasil olah data Spss, 2020

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diuraikan analisis regresi sederhana berikut.

$$Y = 4,604 + 0,803 X$$

1. Nilai konstanta sebesar 4,604, menjelaskan bahwa apabila variabel lain bernilai konstan, maka nilai Y akan berubah dengan sendirinya sebesar 4,604.
2. Koefisien kepuasan kerja karena memberi nilai 0,803 menjelaskan bahwa apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 0,803 setiap satuan X

Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Kriteria yang digunakan adalah : Jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis diterima (memiliki pengaruh signifikan). Sebaliknya, jika nilai sig > 0,05 maka hipotesis ditolak (tidak memiliki pengaruh signifikan).

Tabel 5. Uji Hipotesis

Variabel	Coefficients	t	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	,803	5,412	,000	Signifikan

Sumber: Hasil olah data Spss, 2020

Tabel tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada usaha konveksi dan percetakan Mattoangin di kota Makassar. Berpengaruh signifikan karena nilai signifikansi lebih kecil dari

nilai probabilitas signifikansi 0,05 (0,000 < 0,05)

Uji Determinasi

Pengujian hipotesis secara determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besar pengaruh variabel

bebas terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi dalam penelitian

ini dapat dilihat pada koefisien r square.

Tabel 6. Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715 ^a	,511	,494	2,26987

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja

Sumber: Hasil olah data Spss, 2020

Tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa besar korelasi variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah 0,715 atau 71,50%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan cukup kuat terhadap perubahan produktivitas kerja karyawan pada usaha konveksi dan percetakan Mattoangin di kota Makassar.

Besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah 0,511 atau 51,10%. Artinya produktivitas kerja karyawan pada usaha konveksi dan percetakan Mattoangin tidak dapat sepenuhnya dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja. Masih terdapat 48,90% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian. Menurut iqbal, muhammad, & Airulumkinin, A. (2020) disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sementara motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Kecamatan Ambalawi, Kabupaten Bima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada usaha konveksi dan percetakan Mattoangin di kota Makassar. Artinya bahwa pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, hubungan dengan teman sekerja,

promosi dan Gaji/upah erat kaitannya dengan produktivitas kerja. Apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 0,803 setiap satuan X.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, dapat disarankan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka pihak manajemen usaha konveksi dan percetakan Mattoangin mempertahankan kepuasan kerja karyawan dengan pemberian promosi jabatan, menjalin hubungan yang harmonis dan komunikatif, pemberian gaji dan upah yang sesuai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur dipanjatkan kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan ridho dan karunia-Nya sehingga penyusunan artikel ini dapat terselesaikan dengan judul. Adapun jurnal ini berjudul : “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar”.

Jurnal ini dapat berjalan dengan lancar berkat bantuan dari berbagai pihak oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih

DAFTAR PUSTAKA

Amang, Baso. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis dan Pemerintah)**. Makassar : Indomedia Pustaka

- As'ad. 2012. **Seri Ilmu Sumber Daya Manusia "Psikologi Industri"**. Edisi Keempat. Yogyakarta : Liberty
- Hartatik, I Puji. 2014. **Buku Praktis Mengembangkan SDM**. Yogyakarta: Laksana
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2013. **Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen**. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- iqbal, muhammad, & Airulumkminin, A. (2020). **The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at UPT Puskesmas Ambalawi District**. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(1), 11-18. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i1.734>
- Luturnas, J Rachel. 2017. **Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon**. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, vol.2 No. 2
- Markahasa Timbul. 2015. **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Rotasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN IV Persero AFD III Kebun Pabatu**. *Jurnal Ilmiah Bussiness Progress*, Volume 3, No. 1
- Martoyo, Susilo. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE
- Noor, Juliansyah. 2014. **Metodologi Penelitian**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Siagian, Sondang P. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Cetakan 20 Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tinambunan, Agung Halomoan. 2015. **Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan**. Universitas HKBP Nommensen.
- Wibowo. 2014. **Perilaku Dalam Organisasi**. Cetakan kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada