

---

## HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT DOOSAN JAYA SUKABUMI

Septiani Lidwina, Ketut Sunarta, Nina Sri Indrawati

Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

### ABSTRAK

Jenis Penelitian yang digunakan adalah deskriptif *exploratif* dan *Verifikatif*, menggunakan data primer dan data sekunder dengan jumlah responden 100 karyawan departemen produksi. Menggunakan analisis deskriptif, analisis kuantitatif, analisis koefisien korelasi dan uji hipotesis yang diolah dengan menggunakan software IMB SPSS 23. Terdapat hubungan yang positif antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan, dari hasil kuesioner diperoleh rata-rata tanggapan responden terhadap kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Doosa Jaya Sukabumi memiliki nilai koefisien korelasi 0,805 artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Hasil uji Hipotesis koefisien Korelasi menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $13,4939 > 0,1966$ ) yang artinya  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Jadi dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi.

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan**

### ABSTRACT

*The type of research used is descriptive exploratory and verification, using primary data and secondary data with the number of respondents 100 employees of the production department. Using descriptive analysis, quantitative analysis, correlation coefficient analysis and hypothesis testing which were processed using SPSS 23 IMB software. There is a positive relationship between work and work productivity, from the questionnaire results obtained the average respondent's response to job satisfaction and employee productivity at PT Doosa Jaya Sukabumi has a correlation coefficient of 0.805, meaning that there is a very strong relationship between job satisfaction and employee work production. The results of the correlation coefficient hypothesis test show the value of  $t_{(count)} > t_{table}$  ( $13.4939 > 0.1966$ ) which means  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. So it can be concluded that there is a positive relationship between work and employee productivity at PT Doosan Jaya Sukabumi.*

**Keywords: Work Objectives and Work Productivity Employee**

## PENDAHULUAN

Peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak akan terpenuhi, dan produktivitas kerja karyawan pun menurun. Penurunan produktivitas sering terjadi akibat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan terjadinya penurunan semangat dalam bekerja. Sedarmayati (2017) sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau 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.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem yang dianutnya. Mangkunegara (2017) menyatakan indikator-indikator kepuasan kerja yaitu *turnover*, tingkat ketidakhadiran (*absensi*), umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi.

Menurut Hasibuan (2013) Seorang karyawan dapat merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja dimana terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan sesuai dengan yang diinginkan. Karyawan menjadi pelaku utama yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan

moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Permasalahan yang sering muncul di sebuah perusahaan yaitu ketika karyawan tidak dapat berkonsentrasi karena kelesuan yang berlebihan sehingga terlihat malas atau enggan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, kesalahan yang sering terjadi biasanya karena mereka bekerja asal-asalan dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya sehingga menjadikan mutu/kualitas serta kuantitas yang menjadi tujuan perusahaan yang 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.

## TELAAH TEORI DAN LITERATUR

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Dibawah ini merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, adalah sebagai berikut :

*According to John Kotter (2014)  
"Management is a set of*

*processes that can keep a complicated system of people and technology running smoothly. The most important aspects of management include planning, budgeting, organizing, staffing, controlling, and problem solving”.*

*According to Bowin and Harvey (2013) berpendapat bahwa “Human resource management is the field involving the effective management of human resource as a key factor in helping organization adapt to enviromental change”*

### **Kepuasan Kerja**

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

Menurut Robbins (2015) disebutkn kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerja nya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Menaikan gaji dan upah menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja bagi banyak orang dan sering kali ditempuh pihak manajemen untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tetapi kenyataanya gaji tinggi tidak selalu jadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Gaji hanya memberikan kepuasan sementara karena

dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan.

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

1. *Turnover*
2. Tingkat Ketidakhadiran
3. Umur
4. Tingkat Pekerjaan
5. Ukuran Organisasi Perusahaan

### **Produktivitas Kerja**

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

*According to Stephen P. Robbins (2016) “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 service using the least amount of inputs. Output is measured by the sales revenue an organizations receives when goods are sold (selling price x number sold. Input is measured by the coast of aquaring and transforming the organization’s expsense”.*

Menurut Hasibuan (2014) menyatakan “ produktivitas adalah meningkatnya *output* (hasil) yang sejalan dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan *efesiensi* (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

### **Indikator Produktivitas Kerja**

Indah Puji Hartatik (2014) menyatakan indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat perolehan hasil. Telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang dan jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas kerja karyawan yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai;
2. Kualitas yang dihasilkan. Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan akan menurun.
3. Tingkat kesalahan. Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas karyawan dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi maka produktivitas akan rendah;
4. Waktu yang dibutuhkan. Kegiatan proses produksi menentukan waktu yang cukup. Sebab apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan akan sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

### **Kerangka Pemikiran**

Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan daya saing yang tinggi menjadi kunci perusahaan yang akan menjadi pusat keunggulan perusahaan sekaligus sebagai pendukung daya saing perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Usaha seorang pemimpin 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.

Menurut Robbins dalam Triatna (2015) mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Mangkunegara (2017) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019), secara teknis produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Berkenaan dengan produktivitas Indah Puji Hartatik (2014) menyatakan indikator-indikator produktivitas kerja meliputi tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan, dan waktu yang dibutuhkan.

Menurut Hasibuan (2016) Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki sikap kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau menjalankan, apabila apa yang dikerjakan telah memenuhi harapan (produksi), sesuai dengan tujuan dia bekerja.

Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Ametya Dwi Sentanu (2019). Hasil penelitian menggunakan analisis *product moment* dengan menggunakan bantuan 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.

Bedasarkan kerangka pemikiran penelitian maka dibuatlah hipotesis sementara sebagai berikut:

Diduga ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Doosan Jaya Sukabumi.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif *eksploratif* dan *verifikatif* dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif korelasional karena berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah kuisisioner sehingga dapat diketahui ada tidaknya hubungan antara kepuasan kerja sebagai variabel *independent* dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel *dependent* pada PT Doosan Jaya Sukabumi.

### **Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian**

Sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian, maka objek penelitian merupakan hal yang mendasari pemilihan, pengolahan, dan penafsiran semua data dan keterangan yang

berkaitan dengan apa yang menjadi tujuan dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Kepuasan Kerja sebagai variabel *independent* (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan sebagai variabel *dependent* (Y) pada PT Doosan Jaya Sukabumi.

Unit yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisa berupa individual, data yang diperoleh penulis dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan yang ada di departemen produksi pada PT Doosan Jaya Sukabumi sebanyak 100 karyawan.

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Doosan Jaya Sukabumi yang beralamatkan di JL. Raya Sukabumi, jalan raya Cipanggulan Rt. 006 Rw. 002, Kopma Parungkuda, Sukabumi Jawa Barat 43357.

### **Jenis Data dan Sumber penelitian**

Jenis data penelitian :

1. Data Kualitatif  
Data kualitatif yaitu data yang berupa dari hasil survey melalui wawancara dan menyebarkan kuisisioner atau angket. Selain survey, data kualitatif juga didapatkan melalui observasi secara langsung pada PT Doosan Jaya Sukabumi.
2. Data Kuantitatif  
Data kuantitatif yaitu data yang mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka mengenai data PT Doosan Jaya Sukabumi. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data atau angka-angka mengenai data hasil produktivitas kerja selama periode 2017-2019 di PT Doosan Jaya Sukabumi.

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder yaitu :

1. Data Primer  
Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuisisioner yang disebarakan kepada pegawai yang berada pada PT Doosan Jaya Sukabumi.
2. Data Sekunder  
Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung diperoleh dari penyedia data. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari data-data yang tersedia diperusahaan yang berupa data jumlah produksi, data absensi, data *turnover* dan lain sebagainya.

### Operasionalisasi Variabel

Untuk mempermudah proses analisis maka terlebih dahulu penulis mengklasifikasikan variabel-variabel kedalam dua kelompok, yaitu :

1. Variabel *Independent* (Bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent*. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel *independent* adalah kepuasan kerja.
2. Variabel *Dependent* (Terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel *independent*. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel *dependent* adalah produktivitas kerja karyawan.

### Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Teknik penarikan sampel

bertujuan untuk menentuka batasan bagi populasi yang ingin diteliti. Dalam penentuan ukuran sampel dari populasi digunakan rumus slovin.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Doosan Jaya Sukabumi yang berjumlah 3.600 orang. Berdasarkan rumus slovin tersebut, maka jumlah sampel adalah :

$$n = \frac{3.600}{1+(3.600)(0.1)^2}$$

dari perhitungan di atas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 orang.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ditentukan berdasarkan beberapa jenis prosedur pengumpulan data dengan cara :

1. Data Primer  
Pengumpulan data itu dengan 2 cara, yaitu :
  - a) Observasi, yaitu dengan mengamati langsung kegiatan yang dilakukan di PT Doosan Jaya Sukabumi.
  - b) Kuisisioner, yaitu mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenan dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini menggunakan skala likert untuk menghitung kuisisioner
    - Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut variabel penelitian
    - Dengan Skala Likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur

menyusun item-item indtrument yang dapat berupa pernyataan dan pernyataan.

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau

## 2. Data Sekunder

melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap

permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal dan penelitian terdahulu serta penyedia data dari PT Doosan Jaya Sukabumi.

Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pda kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

## Metode Pengolahan atau Analisis Data

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

#### 1. Uji Validitas pada Variabel Kepuasan Kerja

Pada variabel kepuasan kerja (X) uji validitas dilakukan dengan menggunakan

5 indikator yang dijabarkan melalui item-item pertanyaan dalam kuesioner dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23.

No Item	r hitung	r tabel	Ketentuan	Keterangan
1.	0,670	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2.	0,720	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3.	0,629	0,361	rhitung > rtabel	Valid
4.	0,523	0,361	rhitung > rtabel	Valid
5.	0,373	0,361	rhitung > rtabel	Valid
6.	0,554	0,361	rhitung > rtabel	Valid
7.	0,458	0,361	rhitung > rtabel	Valid
8.	0,613	0,361	rhitung > rtabel	Valid
9.	0,565	0,361	rhitung > rtabel	Valid
10.	0,470	0,361	rhitung > rtabel	Valid
11.	0,690	0,361	rhitung > rtabel	Valid

#### 1. Uji Validitas pada Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Pada variabel produktivitas kerja karyawan (Y) uji validitas dilakukan

dengan menggunakan 4 indikator yang dijabarkan melalui item-item pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23.

No Item	r hitung	r tabel	Ketentuan	Keterangan
1.	0,836	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2.	0,808	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3.	0,671	0,361	rhitung > rtabel	Valid
4.	0,511	0,361	rhitung > rtabel	Valid
5.	0,502	0,361	rhitung > rtabel	Valid
6.	0,893	0,361	rhitung > rtabel	Valid
7.	0,916	0,361	rhitung > rtabel	Valid
8.	0,784	0,361	rhitung > rtabel	Valid
9.	0,884	0,361	rhitung > rtabel	Valid
10.	0,914	0,361	rhitung > rtabel	Valid
11.	0,927	0,361	rhitung > rtabel	Valid

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2017) merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur keandalannya. Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian

bahwa instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*  $>0,6$ , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*  $<0,6$ .

### 1. Uji Reliabilitas pada

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0
<b>Reliability</b>			

### 2. Uji Reliabilitas pada Produktivitas Kerja Karyawan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,937	11

Dari hasil perhitungan program SPSS 23 dapat diketahui nilai *Alpha Cronbach's* yaitu  $0,937 > 0,6$  yang artinya item-item pernyataan mengenai variabel

produktivitas kerja karyawan pada kuesioner memiliki reliabilitas yang baik sehingga kuesioner dapat disebarkan.

## Metode Pengolahan atau Analisis Data

## Analisis Deskriptif

### Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi

Kepuasan kerja karyawan PT Doosan di tandai dengan:

1. Hasil produksi karyawan bagian produksi tahun 2017-2019 belum mencapai target yang sudah di tentukan Ketidakhadiran tahun 2017-2019
2. Tingkat ketidakhadirannya melebihi standar yang sudah di tetapkan
3. Turnover dari tahun 2017-2019 terjadi peningkatan

Dari tiga hal tersebut di atas kepuasan kerja menandakan kurang puas. Adapun hasil jawaban responden berkaitan dengan variabel kepuasan kerja dengan 5 indikator yaitu : *Turnover*, Tingkat

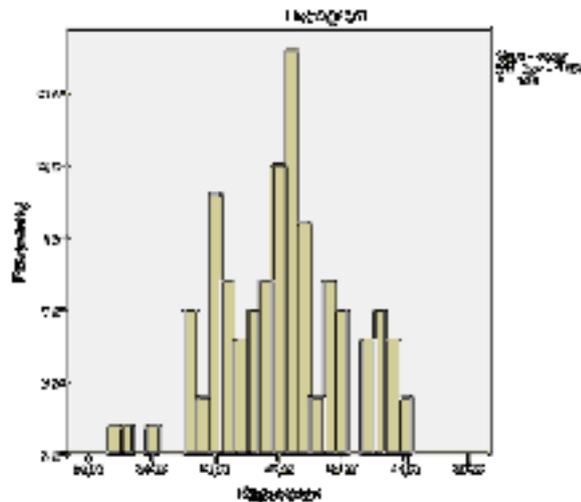
Ketidakhadiran, Umur, Tingkat Pekerjaan, Ukuran Organisasi Pekerjaan.

Untuk mengetahui hasil pembahasan mengenai penilaian tingkat kepuasan kerja maka peneliti menyebarkan kuesioner kepada 100 karyawan Departemen Produksi pada PT Doosan Jaya Sukabumi sebagai responden kemudian hasil kuesioner diolah menggunakan alat bantu SPSS 23 untuk mengetahui nilai jawaban setiap butir pertanyaan.

Dengan menggunakan program SPSS 23 data tersebut diolah untuk mengetahui dan menganalisa distribusi frekuensi serta memperoleh kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel X yaitu kepuasan kerja. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut.

Statistics		
Kepuasan		
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		45,30
Std. Error of Mean		,495
Median		45,50
Mode		46
Std. Deviation		4,953
Variance		24,535
Range		23
Minimum		32
Maximum		55
Sum		4530

Bedasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata nilai empirik kepuasan kerja bedasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 45,30 dengan range 23 dan skor total 4.530.



### Produktivitas Kerja pada PT Doosan Jaya Sukabumi

Hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa rata-rata nilai empirik kepuasan kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 45,30 dengan range 23 dengan total skor sebesar 4953. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada PT Doosan Jaya Sukabumi, maka hasil dari nilai rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut.

$$\text{Skor rata-rata teoritik} = \frac{1(11)+5(11)}{2} = 33$$

Bedasarkan hasil tersebut di ketahui bahwa rata-rata empirik 45,30 dan nilai rata-rata teoritik 33. Nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada skor rata-rata teoritik (45,30 > 33), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada PT Doosan Jaya Sukabumi Cukup Baik.

Produktivitas kerja karyawan PT Doosan di tandai dengan:

1. Hasil produksi karyawan bagian produksi tahun 2017-2019 belum mencapai target yang sudah di tentukan
2. Ketidakhadiran tahun 2017-2019 tingkat ketidakhadirannya melebihi standar yang sudah di ditetapkan
3. *Trunover* dari tahun 2017-2019 terjadi peningkatan

Dari tiga hal tersebut di atas produktivitas kerja karyawan menandakan kurang baik. Adapun hasil jawaban responden berkaitan dengan variabel produktivitas kerja karyawan dengan 4 indikator yaitu : Tingkat Perolehan Hasil, Kualitas yang dihasilkan, Tingkat Kesalahan, Waktu yang dibutuhkan.

Untuk mengetahui hasil pembahasan mengenai penilaian tingkat produktivitas kerja karyawan maka peneliti menyebarkan kuesioner kepada

100 karyawan Departemen Produksi pada PT Doosan Jaya Sukabumi sebagai responden kemudian hasil kuesioner diolah menggunakan alat bantu SPSS 23.

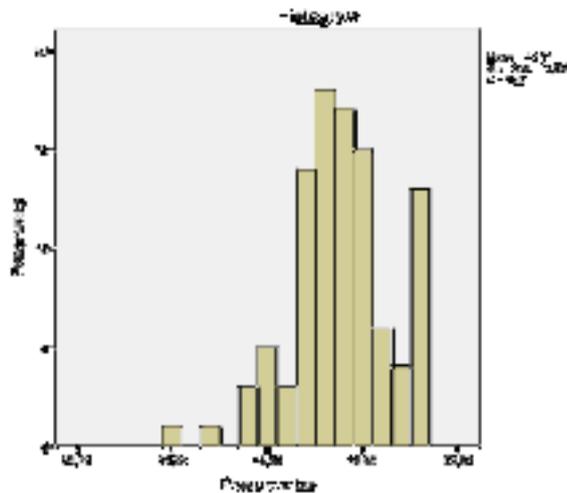
Dengan menggunakan program SPSS 23 data tersebut diolah untuk

mengetahui dan menganalisa distribusi frekuensi serta memperoleh kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel Y yaitu produktivitas kerja. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut.

Statistics		
Produktivitas		
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		47,11
Std. Error of Mean		,505
Median		47,00
Mode		55
Std. Deviation		5,053
Variance		25,533
Range		25
Minimum		30
Maximum		55
Sum		4711

Bedasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata nilai empirik produktivitas kerja karyawan

bedasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 47,11 dengan range sebesar 25 dan skor total 4711.



Hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa rata-rata nilai empirik produktivitas kerja karyawan bedasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 47,11 dengan range 25 dan total skor sebesar 4.711. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan

pada PT Doosan Jaya Sukabumi, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut.

$$\text{Skor rata-rata teoritik} = \frac{1(11)+5(11)}{2} = 33$$

Bedasarkan hasil tersebut di ketahui bahwa rata-rata empirik 47,11 dan rata-rata teoritik 33, maka nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada skor rata-rata teoritik ( $47,11 > 33$ ), sehingga dapat di simpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi cukup baik.

### Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi, teknik analisis data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *rank spearman* dan uji koefisien korelasi dengan jumlah responden 100 karyawan.

#### 1. Analisis Korelasi *Rank Spearman*

Berikut ini merupakan hasil dari analisis korelasi rank spearman untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi dengan menggunakan software SPSS 23 yaitu sebagai berikut.

Correlations				
			Kepuasan	Produktivitas
Spearman's rho	Kepuasan	Correlation Coefficient	1,000	,805**
		Sig. (2-tailed)	.	,025
		N	100	100
	Produktivitas	Correlation Coefficient	,805**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,025	.
		N	100	100

Dari hasil perhitungan SPSS di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan dengan nilai *correlation coefficient* sebesar  $r = 0,805$  yang menunjukkan adanya hubungan positif antara hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT Doosan Jaya Sukabumi.

#### Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak dan apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

##### 1. Uji Hipotesis Statistik

- $H_0 : r < 0$ , artinya tidak ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan
- $H_a : r > 0$ , artinya ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan

##### 2. Menentukan $t_{hitung}$

$$t_h = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

$$t_h = 0,805 \frac{\sqrt{100-2}}{\sqrt{1-0,805^2}}$$

$$t_h = 0,805 \frac{9,89}{0,59}$$

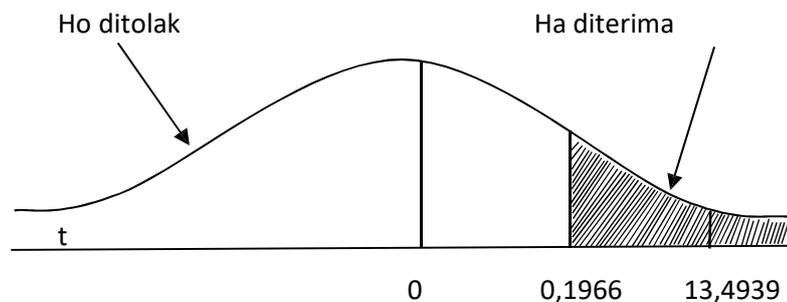
$$t_h = 13,4939$$

##### 3. Menentukan $t_{tabel}$

Nilai  $t_{tabel}$  di peroleh dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n$  atau  $100 - 2 = 98$ , maka di peroleh  $0,1966$ . Dapat di lihat nilai  $t_{hitung} = 13,4939$  dan nilai  $t_{tabel} = 0,1966$  maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang artinya  $H_0$  di tolak dan

$H_a$  di terima. Jadi dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi.

**Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi**



### **Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian**

#### **Pembahasan**

Bedasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari analisis hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan departemen produksi pada PT Doosan Jaya Sukabumi dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Doosan Jaya

Sukabumi dan pada penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi *rank spearman* untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Kepuasan kerja terdiri dari 5 indikator yaitu : Turnover, Tingkat Ketidakhadiran, Umur, Tingkat Pekerjaan dan Ukuran Organisasi. Dari tanggapan responden yang berjumlah 100 karyawan departemen produksi PT Doosan Jaya Sukabumi mengenai kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata skor total 82,18%.

Bedasarkan hasil rekapitulasi rata-rata jawaban responden mengenai kepuasan kerja yakni sebesar 82,18% dan

termasuk pada presentase (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada PT Doosan Jaya Sukabumi sangat tinggi. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tingkat pekerjaan dengan presentase sebesar 86,20%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator tingkat absensi dengan presentase sebesar 76,60%.

Bedasarkan hasil rekapitulasi rata-rata jawaban responden mengenai produktivitas kerja yakni sebesar 85,56% dan termasuk pada presentase (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada PT Doosan Jaya Sukabumi sangat tinggi. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tingkat perolehan hasil dengan presentase sebesar 87,40%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kualitas dengan presentase sebesar 84,00%.

Bedasarkan analisis korelasi rank spearman diperoleh nilai  $r$  sebesar 0,805 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi dengan keeratan hubungan sangat kuat dan berada pada interval (0,80-0,100). Pada uji hipotesis korelasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 13,4939 dan  $t_{tabel}$  0,1966 yang artinya terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ . Sehingga hipotesis dapat diterima.

#### **Interpretasi Hasil**

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi. Diketahui, berdasarkan perhitungan koefisien korelasi *Rank Spearman* antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai korelasi 0,805 artinya memiliki tingkat hubungan sangat kuat.

Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 13,4939 dan  $t_{tabel}$  0,1966. Maka,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (13,4939 > 0,1966) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi dengan tingkat hubungan sangat kuat.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Dari hasil analisis pada variabel kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai rata – rata total tanggapan responden mengenai 11 pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan kerja sebesar 82,18% dan dengan rata-rata nilai interval sebesar 45,27. Hal ini menunjukkan bahwa Departemen produksi PT Doosan Jaya Sukabumi berada pada interval kepuasan kerja cukup puas. Sedangkan untuk skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata – rata teoritik yaitu (45,30 > 33), sehingga dapat disimpulkan

- bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT Doosan Jaya Sukbumi cukup puas.
2. Dari hasil analisis pada variabel produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai rata – rata total tanggapan responden mengenai 11 pernyataan yang berkaitan dengan produktivitas kerja sebesar 85,56% dan dengan rata-rata nilai interval sebesar 47,10. Hal ini menunjukkan bahwa Departemen produksi PT Doosan Jaya Sukabumi berada pada interval produktivitas kerja cukup tinggi. Sedangkan untuk skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata – rata teoritik yaitu ( $47,11 > 33$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT Doosan Jaya Sukbumi cukup tinggi.
  3. Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan Departemen produksi pada PT Doosan Jaya Sukabumi. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis berikut :
    - a. Hasil analisis *Rank Spearman* diperoleh nilai 0,805. Artinya bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi pada PT Doosan Jaya Sukabumi mempunyai hubungan positif dan signifikan serta memiliki keeratan hubungan dengan kategori sangat kuat.

- b. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $13,4939 > 0,1966$ ), artinya tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

### Saran

Dari hasil penelitian yang telah di kemukakan, maka saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut :

1. Bagi pihak perusahaan
  - a. Hasil analisis deskriptif pada Kepuasan Kerja menunjukkan adanya nilai tanggapan yang paling rendah yaitu pada indikator Tingkat Absensi. Dimana karyawan belum dapat memberikan kedisiplinan dalam waktu kerja dan tidak pernah terlambat, hal ini perlu mendapatkan perhatian karena hal ini akan mempengaruhi karyawan dan produktivitas kerja perusahaan, upaya yang dapat dilakukan oleh PT Doosan Jaya Sukabumi untuk memenuhi, meningkatkan dan memeperbaikinya seperti : memberikan sanksi kepada yang terlambat ; merubah cara absensi menjadi absensi

digital ; memberikan fasilitas jemputan.

- b. Hasil analisis deskriptif pada Produktivitas kerja karyawan menunjukkan adanya nilai tanggapan responden yang paling rendah yaitu pada indikator Waktu yang Dibutuhkan, upaya yang dapat di lakukan oleh PT Doosan Jaya Sukabumi untuk memenuhi, meningkatkan dan memperbaikinya seperti : Memberikan pelatihan yang cukup agar karyawan memiliki keterampilan yang tinggi sehingga karyawan bekerja secara lebih profesional ; Memberikan aturan-aturan yang tegas dan membuat SOP yang lebih spesifik agar karyawan lebih disiplin dan lebih bertanggung jawab dalam bekerja sehingga pekerjaan dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dapat kembali meningkat dan PT Doosan Jaya Sukabumi dapat melakukan pengkajian kembali secara berkala agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat sehingga tujuan dan target perusahaan dapat tercapai.
2. Bagi peneliti selanjutnya
    - a. Peneliti sebelumnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan indikator Kepuasan Kerja agar hasil penelitiannya dapat

lebih baik dan lebih lengkap lagi

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management*. 12th edition. United States: Pearson Education.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Harvey,D. and Bowin , R.B. 2013. *Human Resource Management an*

- Experiential Approach*. USA:  
Pretince Hall.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi  
Aksara.
- Kotter, John P. 2014. *Accelerate: Building Strategic Agility for a Faster-Moving World*. New York: Free Press
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. (2008). *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*. New York: McGraw Hill.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.  
Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayati. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.  
Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi  
Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi  
Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta:  
Bumi Aksara.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.