

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN DI HOTEL MEGALAND SOLO

Andini Septia Irsanin¹, Dhian Riskiana Putri²

Program Studi Psikologi Fakultas Sosial Humaniora dan Seni

Universitas Sahid Surakarta

diniirsa@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan membantu memperbaiki sikap dan perilaku karyawan. Lingkungan kerja, perilaku dan sikap atasan, penempatan bidang, pendapatan, dan tantangan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi puas atau tidaknya seorang karyawan juga akan berpengaruh pada produktivitas kerja. Studi ini dirancang dengan tujuan menganalisis korelasi antara tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan tingkat produktivitas kerja yang mereka tunjukkan, terutama pada lingkungan kerja di Hotel Megaland Solo dengan metodologi yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data yang dilakukan melalui penerapan dua instrumen pengukuran, yakni skala kepuasan kerja dan skala produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan di Hotel Megaland Solo.

Abstract

Job satisfaction is beneficial for companies to increase productivity and help improve employee attitudes and behavior. The work environment, the behavior and attitude of superiors, the placement of midwives, income, and work challenges are factors that influence whether an employee is satisfied or not, which will also affect work productivity. This study aims to determine the relationship between job satisfaction and work productivity of employees at Megaland Hotel Solo. The method used in this study is quantitative and data collection uses two types of scales, namely the job satisfaction scale and the work productivity scale. Based on the results of the study, it was found that there was a positive relationship between job satisfaction and work productivity for employees at Megaland Hotel Solo.

PENDAHULUAN

Manusia adalah elemen yang penting dalam struktur organisasional, menjadi aset utama dalam menjalankan aktivitas dan mencapai tujuan organisasi. Manusia berkontribusi pada organisasi melalui kreatifitas, gagasan, serta bakat mereka. Sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya apabila tidak memiliki kualitas sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya berkontribusi pada pencapaian keuntungan yang optimal bagi perusahaan, namun juga menjamin kepuasan yang merata bagi semua anggota karyawan perusahaan tersebut.

Mengingat pentingnya peran yang dimiliki oleh karyawan dalam struktur organisasi maupun keseluruhan dinamika perusahaan, sangat penting bagi kita untuk mengidentifikasi dan memperhitungkan beragam faktor yang memiliki dampak terhadap tingkat kepuasan kerja dan produktivitas yang mereka tunjukkan.

Kepuasan kerja berdampak besar terhadap karyawan dan organisasi atau perusahaan. Menurut karyawan, kepuasan kerja menciptakan rasa senang selama bekerja. Bagi perusahaan, aspek kepuasan kerja memiliki implikasi positif yang

signifikan, meliputi peningkatan produktivitas serta pembentukan sikap dan perilaku yang lebih baik pada karyawan (Suwatno, 2011). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan subjektif dari karyawan terhadap pekerjaan mereka, tercermin dalam sikap positif yang mereka tunjukkan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja ditandai dengan sikap negatif karyawan terhadap pekerjaan mereka dalam berbagai aspek.

Kepuasan kerja berasal dari karyawan yang memahami seberapa besar pekerjaan mereka dapat memberikan suasana emosional tersebut. Hani Handoko (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu kondisi afektif yang menggambarkan perasaan positif atau negatif yang dialami oleh karyawan saat mereka mengevaluasi tugas-tugas yang mereka lakukan. Departemen SDM perlu terus memantau kepuasan kerja, hal ini disebabkan kepuasan kerja memengaruhi semangat kerja, perputaran tenaga kerja, tingkat kehadiran, serta masalah masalah sumber daya manusia lainnya.

Robbins (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan evaluasi menyeluruh terhadap pekerjaan seseorang.

Seseorang yang merasakan kepuasan tinggi terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap positif, sementara sebaliknya, individu yang merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya cenderung mengekspresikan sikap negatif terhadap tugas yang diemban.

Sedangkan Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah ekspresi afektif yang menyiratkan perasaan positif dan kasih sayang terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang. Sikap ini ditandai dengan etos kerja, kinerja, dan kedisiplinan.

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja terwujud sebagai konsekuensi dari persepsi karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mereka mampu menghasilkan sesuatu yang dianggap penting.

Kepuasan kerja merujuk pada dimensi psikologis yang mencerminkan pengalaman emosional individu dalam lingkungan kerja. Tingkat kepuasan tersebut terkait erat dengan keselarasan antara ketrampilan, kapabilitas, serta ekspektasi individu terhadap pekerjaannya (Martoyo, 2000).

Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah perasaan atau persepsi subjektif yang mampu memotivasi atau tidaknya karyawan

terhadap suatu pekerjaan yang berkaitan. Emosi tentang pekerjaan berkaitan dengan aspek-aspek seperti pendapatan, jenjang karir, struktur organisasi perusahaan, jenis pekerjaan, penempatan kerja, hubungan dengan rekan kerja. Sedangkan perasaan yang berkaitan dengan dirinya, seperti ketrampilan, pendidikan, kondisi tubuh, umur, dan lain-lain.

1. Faktor-Faktor kepuasan kerja

Menurut Strause G dan Syles, berbagai faktor memengaruhi tingkat kepuasan kerja individu (Hadari Nawawi 2003) ialah :

a. Pengharapan

Pengharapan ialah kebutuhan dan keinginan dari karyawan untuk memperoleh sesuatu sebelum melaksanakan pekerjaannya.

b. Penilaian Diri

Penilaian dilaksanakan dengan tujuan melihat kesesuaiannya dengan posisi dan keterampilan kerja saat ini dibandingkan dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk posisi yang diinginkan.

c. Norma-Norma Sosial

Seorang individu tidak hanya terlibat dalam aktivitas kerja untuk memenuhi kebutuhan dasar biologisnya, melainkan juga untuk memenuhi kebutuhan

sosialnya sesuai dengan standar dan norma yang berlaku dalam lingkungan sosialnya.

d. Perbandingan sosial

Karyawan akan merasa senang ketika mereka diakui lebih baik dari karyawan lain. Sebaliknya, ketidakpuasan meningkat ketika dinilai rendah dari karyawan lainnya yang berada diposisi yang sama.

e. Hubungan antara input output

Karyawan membandingkan antara nilai input yang digunakan dengan output atau hasil. Karyawan akan merasa puas ketika output yang mereka terima lebih besar atau sebanding dengan input yang mereka gunakan.

f. Keterikatan

Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya memiliki rasa tanggungjawab, dan kepemilikan. Ketertarikan ini mencerminkan kepuasan dalam bekerja, sehingga mereka tidak hanya sebagai penggerak, tetapi juga rela berkorban demi keberhasilan dan nama baik organisasinya.

g. Dasar berfikir

Setiap karyawan harus berhati-hati mempertimbangkan pilihan mereka. Keadaan ini menunjukkan bahwa karyawan

tersebut merasa mereka sesuai dengan kondisi kerja mereka dan merasa puas dalam pekerjaan mereka.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Blum mengidentifikasi lima komponen yang mempengaruhi kepuasan kerja (dalam Jannah, 2007) yaitu :

- a. Karakteristik pekerjaan itu sendiri. Setiap perusahaan memerlukan sejumlah keterampilan spesifik yang sesuai dengan kebutuhan domainnya.
- b. Atasan. Seorang pemimpin yang efektif adalah individu yang menghargai kontribusi yang diberikan oleh anggota timnya. Bagi karyawan, relasi dengan atasan dapat dipandang sebagai hubungan yang mencakup aspek kekeluargaan dan persahabatan, sekaligus menjalankan peran sebagai pemimpin.
- c. Teman sekerja. Hubungan antar rekan kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan dinamika interaksi antara karyawan dengan atasan mereka serta dengan sesama rekan kerja.
- d. Promosi. Faktor promosi berhubungan dengan peluang yang diberikan kepada individu

untuk mengembangkan karier mereka melalui kenaikan jabatan atau tanggung jawab yang lebih besar.

- e. Gaji. Adalah faktor untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang dianggap memadai atau tidak.

Produktivitas kerja

Produktivitas kerja mencerminkan sikap mental yang terus-menerus berusaha untuk meningkatkan kualitas hidup dari waktu ke waktu, dengan keyakinan bahwa setiap hari harus menjadi lebih baik dari sebelumnya, dan bahwa tindakan hari ini akan memberikan dampak positif untuk masa depan (Sodomo, dalam Tarwaka 2004). Produktivitas diukur berdasarkan efisiensi dalam mencapai output yang diinginkan, mencerminkan tingkat efisiensi kinerja yang mencakup efektivitas (Robbins, 2003).

Menurut Ghiselli dan Brown (As'ad 2001), ada dua elemen utama yang signifikan adalah aspek kualitas, yang memungkinkan penilaian terhadap tingkat produktivitas kerja tiap individu berdasarkan pengamatan rata-rata atau skala penilaian untuk menentukan apakah karyawan tersebut produktif atau tidak. Dari segi kuantitas, produktivitas

seorang karyawan diukur berdasarkan kemampuannya untuk mengoptimalkan penggunaan waktu, menghasilkan lebih banyak produk daripada rekan kerja lain.

Indikator produktivitas kerja

Sutrisno (2008) berpendapat bahwa dalam melakukan pengukuran produktivitas kerja, suatu sistem evaluasi memerlukan indikator tertentu yang melibatkan aspek-aspek berikut:

- a. Kemampuan
Kemampuan karyawan saat mencari penyelesaian tugas ditentukan oleh ketrampilan dan profesionalisme yang mereka miliki saat bekerja.
- b. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai
Produk atau hasil merupakan sesuatu yang dapat dirasakan baik oleh pelaku maupun pihak yang menikmati hasil pekerjaan. Hal ini mencerminkan usaha untuk mengoptimalkan produktivitas kerja dari individu yang terlibat dalam pelaksanaan tugas.
- c. Semangat kerja
Semangat kerja merupakan tekad untuk terus meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Hal ini tercermin dari dedikasi dan prestasi yang diperoleh pada suatu hari dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat diperoleh dengan memperhatikan harapan serta tantangan yang dihadapi. Semakin besar tantangan yang dihadapi, semakin penting untuk melakukan pengembangan diri secara berkelanjutan.

e. Mutu

Produk kerja adalah output yang mencerminkan kualitas kinerja seorang individu di tempat kerja. Tujuannya adalah untuk mencapai hasil terbaik, baik bagi diri sendiri maupun bagi perusahaan.

f. Efisiensi

Perbandingan total sumber daya yang digunakan dan hasil yang dicapai. Masukan dan keluaran memberikan dampak yang besar pada karyawan.

Berdasarkan survey yang dilakukan di Hotel Megaland Solo, dan wawancara informal yang dilakukan dengan beberapa karyawan, terlihat bahwa tidak semua karyawan di perusahaan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya terutama dalam hal pendapatan. Selain itu, para karyawan ini harus menghadapi tekanan kerja yang cukup besar. Fakta ini cukup berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan, juga berdampak pada turunnya loyalitas terhadap perusahaan sehingga karyawan

memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya karena merasa tidak puas.

Faktor pendapatan yang rendah mempengaruhi kinerja karyawan, namun terdapat bukti bahwa pendapatan tinggi belum tentu membuat karyawan lebih bahagia. Hal ini menunjukkan bahwa selain gaji, terdapat beberapa variabel lain yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, seperti lingkungan kerja, perilaku dan sikap atasannya, penempatan bidang yang sesuai dengan keahliannya, dan tantangan dari pekerjaan itu sendiri (Harlyanti, 2009).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode pendekatan kuantitatif, sebagaimana yang disarankan oleh Supranto (2013), yang menitikberatkan pada analisis data numerik yang diolah melalui teknik statistika. Dua instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah skala kepuasan kerja dan skala produktivitas kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di seluruh departement di Megaland Hotel Solo yaitu berjumlah 124 orang. Sampel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah

karyawan yang sudah bekerja di Megaland Hotel Solo selama lebih dari satu tahun dan berumur diatas dua puluh tahun berjumlah 30 orang.

Teknik pengumpulan data

Penelitian ini mengadopsi metode pengumpulan data menggunakan kuesioner berformat skala Likert yang terdiri dari empat opsi jawaban, yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala kepuasan kerja berjumlah 30 butir pernyataan dan skala produktivitas kerja juga berjumlah 30 butir pernyataan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari analisis deskriptif, didapatkan nilai rata-rata dan deviasi standar untuk setiap variabel, yang dapat dirujuk pada tabel berikut ini.

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan kerja	78.0667	13.02500	30
Produktivitas kerja	85.8667	13.31769	30

Pada hasil uji diatas kita dapat membandingkan nilai rerata yang didapatkan antara variabel X dan variabel Y memiliki nilai rerata yang berbeda, hal tersebut tentunya didapatkan melalui

pengujian dari jumlah yang sama yakni sebesar 30 orang. Sedangkan hasil standar deviasi yang didapatkan sebesar 13 pada masing-masing variabel tersebut, sehingga mengindikasikan simpangan baku yang dimiliki antara satu variabel dengan variabel lainnya cukup sama.

Berdasarkan hasil uji korelasi, dapat dilihat dari tabel berikut ini

Correlations			
		Kepuasan Kerja	Produktivitas kerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.013
	Sig. (2-tailed)		.947
	N	30	30
Produktivitas kerja	Pearson Correlation	.013	1
	Sig. (2-tailed)	.947	
	N	30	30

Hasil pengujian korelasi diatas merepresentasikan nilai signifikansi sebesar 0,947, dimana nilai signifikansi tersebut mengindikasikan bahwa variabel X dan variabel Y memiliki hubungan kearah positif, yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja yang muncul. Adapun

nilai signifikansi tersebut merupakan tingkat nilai signifikansi yang tergolong sangat kuat dikarenakan taraf nilai 0,947 merupakan bagian dari rentang kekuatan hubungan yang sangat tinggi (Sugiyono, 2017).

Sejalan dengan penelitian dari Juanda (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 95.7%.. Didukung oleh Siagian (2012) faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja adalah pendidikan, pelatihan, penilaian, prestasi kerja, imbalan, motivasi, dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mencerminkan respons holistik yang timbul dari berbagai sikap individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, adaptasi personal, dan interaksi sosial (Blum dalam As'ad, 2001). Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan evaluasi positif terhadap tugas yang diemban dan mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, demikian juga sebaliknya (Robbins, 2003).

Produktivitas kerja mencerminkan mentalitas yang senantiasa mengarah pada peningkatan kualitas hidup dari hari ke hari (Sodomo, dalam Tarwaka 2004). Produktivitas kerja dapat diukur melalui tingkat efisien dan efektifitas output

pekerjaan yang tercipta (Robbins, 2003). Dalam konteks ini, apabila kuantitas hasil kerja meningkat secara signifikan dalam periode waktu yang relatif pendek, dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitasnya tinggi, dan demikian pula sebaliknya (Saputra, 2014).

KESIMPULAN

Dilihat berdasarkan temuan penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat korelasi yang menguntungkan antara tingkat kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Hotel Megaland Solo.

SARAN

Saran untuk penelitian selanjutnya sebaiknya lebih diperhatikan kembali lama bekerja dan data demografis untuk memperkaya hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta.
- Ghiselli, E.E., & Brown, C.W. 1995, *Personnel and Industrial Psychology*. Mc- Graw Hill, Ner York.

- Hadari, N. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Jakarta : Gadjah Mada University Press.
- Handoko, Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Jogja
- Hasibuan, M. S. P. 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juanda, A. S. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Bagian Produksi Pada PT. Timbang Deli Indonesia Galang Deli Serdang. *Jurnal Agro Nusantara*, 2(1)
- Luthans, Fred 2006, *Perilaku Organisasi edisi 10*, Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S. P. 2003, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, Terjemahan, Tim Indeks, Edisi 9, Jakarta: Indeks.
- Saputra, A. 2014. Pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Buran Nusa Respati di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar. *Journal Ilmu Pemerintahan*.
- Siagian, S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Cetakan ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supranto, J. 2013. *Statistik teori dan aplikasi (7th ed.)* Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group
- Suwatno, H., & Donni, J. P. 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. 2004. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*, Edisi 1(1). Surakarta: UNIBA PRESS.