

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. SUMBER DAYA  
MANDIRI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

**DEDY SYAHPUTRA**

**16.860.0015**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada  
Karyawan PT. Sumber Daya Mandiri

Nama : Dedy Syahputra

NPM : 16.860.0015

Bagian : Psikologi Industri Dan Organisasi

Disetujui Oleh

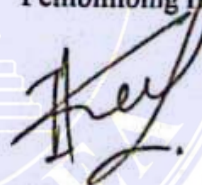
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Suryani Hardjo, S.Psi, MA

Pembimbing II



Khairuddin, S.Psi, M.Psi

Ka. Bagian



Arif Fachrian, S.Psi. M.Psi

Dekan



Dr. Risydah Fadillah, S.Psi. M.Psi, Psikolog

Tanggal Sidang: 23 Juni 2021

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas  
Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Syarat-syarat Guna  
Memperoleh Drajat Sarjana (S1) Psikologi

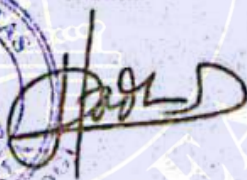
Pada Tanggal

23 Juni 2021

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area


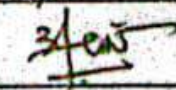
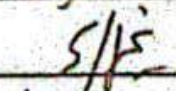
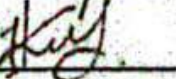
Dekan

  
Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog.

Dewan Penguji:

1. Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si
2. Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog
3. Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog
4. Khairuddin, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana yang merupakan karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini

Medan, Juni 2021

Peneliti



DEDY SYAHPUTRA

(16.860.015)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dedy Syahputra  
NPM : 168600015  
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah yang berjudul :

**Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Karyawan PT. Sumber Daya Mandiri**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 23 Juni 2021

Yang Menyatakan

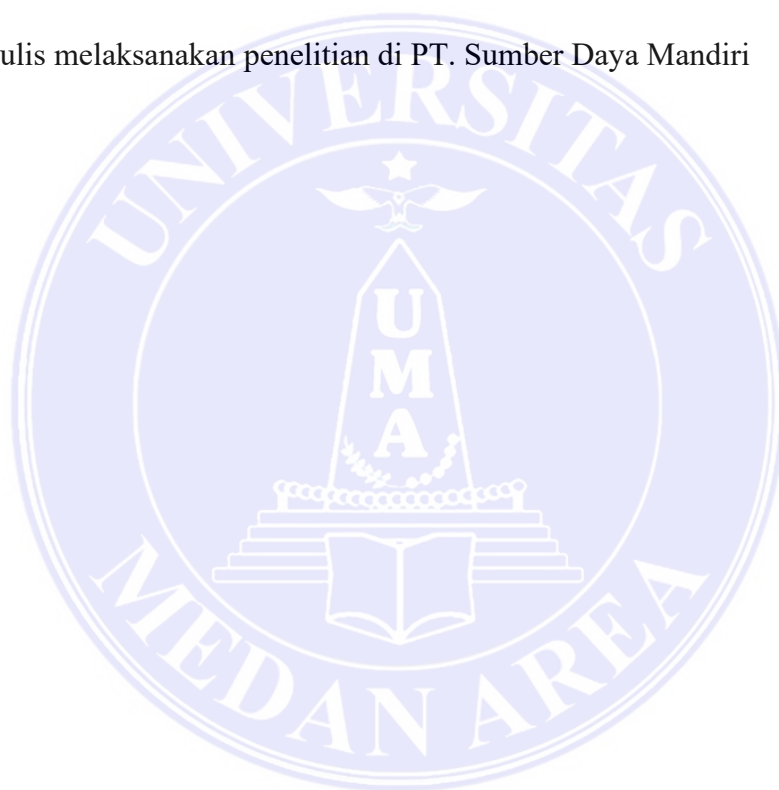


(Dedy Syahputra)

## RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Medan pada tanggal 21 Desember 1994, dari Ayah Adenan Syahputra dan ibu Nila Dewani. Peneliti merupakan putra terakhir dari empat bersaudara.

Pada tahun 2013, peneliti lulus dari SMA Swasta Kartika 1-2 Medan dan pada tahun 2016 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi Medan Area. Penulis melaksanakan penelitian di PT. Sumber Daya Mandiri



## MOTTO

“Develop An ‘Attitude Of Gratitude’. Say Thank You To Everyone You Meet For Everything They Do For You.” – **Brian Tracy**

“Failure Will Never Overtake Me If My Determination To Succeed Is Strong Enough.” – **Og Mandino**

“Knowing Is Not Enough; We Must Apply. Wishing Is Not Enough; We Must Do.” – **Johann Wolfgang Von Goethe**

“Creativity Is Intelligence Having Fun.” – **Albert Einstein**

“The Only Way To Do Great Work Is To Love What You Do. If You Haven’t Found It Yet, Keep Looking. Don’t Settle.” – **Steve Jobs**

“A Clear Vision, Backed By Definite Plans, Gives You A Tremendous Feeling Of Confidence And Personal Power.” – **Brian Tracy**

“Success isn’t about how much money you make, it’s about the difference you make in people’s lives.” – **Michelle Obama**

“If You Are Working On Something That You Really Care About, You Don’t Have To Be Pushed. The Vision Pulls You.” – **Steve Jobs**

## PERSEMBAHAN

Bermimpilah sampai mimpimu ditertawakan oleh dunia ini. Semua hal besar diawali dengan hal kecil yang bermakna. Dunia bisa saja menertawakannya bahkan mencoba untuk menghancurkannya, namun hanya mereka yang bertahan sampai akhir yang mampu mengubah dunia ini.

Karya skripsi ini dipersembahkan kepada kedua orang tua:

**Ayah : Adenan Syahputra**

**Ibu : Nila Dewani**

Terima kasih telah menyemangati, membimbing dan mendampingi hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Segala kesuksesan yang ku raih sampai saat ini adalah berkat doa-doa yang bapak dan ibu panjatkan di setiap sujud malam. Terima kasih bapak dan ibu atas semua harapan dan doa terbaik yang selalu ada hanya untukku. Terima kasih.



# HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. SUMBER DAYA MANDIRI

Oleh:

**DEDY SYAHPUTRA**

**16.860.0015**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas pada karyawan PT. Sumber Daya Mandiri. Hipotesis yang diajukan ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan di PT. Sumber Daya Mandiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Daya Mandiri. Teknik pengambilan data sampel ialah menggunakan *purposive random sampling* yang berjumlah 47 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan teknik penumpulan data menggunakan skala likert dan dokumentasi. Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan. Hasil ini diketahui dengan melihat mean hipotetik kepuasan kerja 67,5 kemudian mean empirik produktivitas karyawan 75,00 dan kepuasan kerja 69,48. Nilai atau koefisien dimana koefisien yaitu 0,526 dengan signifikansi  $p = 0,000 < 0,050$ , dengan bobot sumbangan 27,7%. Artinya hipotesis yang diajukan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi produktivitas karyawan dinyatakan diterima.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Produktivitas.

## ***THE CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF PT. SUMBER DAYA MANDIRI***

**DEDY SYAHPUTRA**

**16.860.0015**

### ***ABSTRAC***

*This study aims to look at the relationship of job satisfaction with productivity in PT employees. Self-Service Resources. The hypothesis proposed there is a positive relationship between job satisfaction and employee productivity at PT. Self-Service Resources. The population in this study is all employees of PT. Self-Service Resources. Sampling technique is using purposive random sampling of 47 employees. This research uses quantitative research method. With data collection techniques use likert scale and documentation. Based on the analysis conducted, the results were obtained that there is a relationship between job satisfaction and employee productivity. These results were known by looking at the hypothetical mean of job satisfaction 67.5 then empirical mean employee productivity of 75.00 and job satisfaction of 69.48. The value or coefficient of which the coefficient is 0.526 with the significance  $p = 0.000 < 0.050$ , with a contribution weight of 27.7%. This means that the hypothesis proposed the higher the job satisfaction, the higher the productivity of employees is accepted.*

*Keywords: Job Satisfaction, Productivity*

## KATA PENGANTAR

Salam Sejahtera,

Puji dan syukur peneliti ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia-Nya, kesabaran dan kemudahan serta kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dan mampu melewati segala kendala dan rintangan yang dihadapi selama menyelesaikan skripsi ini serta mampu bertahan pada setiap masalah dan rintangan yang dihadapi selama menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Selama pengerjaan skripsi ini, peneliti telah banyak menerima bantuan, waktu, tenaga dan pikiran dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia-Nya, kesabaran dan kemudahan serta kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya, ibu Nila dan ayah Adenan yang telah memberikan segalanya baik dukungan serta motivasi untuk saya menyelesaikan skripsi ini serta saudara kandung saya, selaku kakak-kakak saya Deni, Dewi, Desi yang telah memberikan dukungan serta motivasi untuk saya menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Drs. M Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Siregar.

4. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
5. Ibu Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
6. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
7. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog selaku pembimbing I skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga serta sabar dan senantiasa memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam proses penyelesaian penelitian dan skripsi ini.
8. Bapak Khairuddin S.Psi. M.Psi. Selaku pembimbing II skripsi yang telah senantiasa meluangkan waktu, tenaga, keceriaan dan menyemangati saya serta memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian dan skripsi ini.
9. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si, Psikolog sebagai ketua sidang yang sudah berkenan hadir dalam sidang skripsi.
10. Bapak Andy Chandra, S.Psi., M.Psi., Psikolog sebagai pembanding yang sudah memberi arahan dan masukan saya menyelesaikan skripsi ini.
11. PT. Sumber Daya Mandiri yang sudah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian terkhusus kepada Aswin Wibowo selaku pimpinan perusahaan dan seluruh karyawan PT. Sumber Daya Mandiri.

12. Seluruh dosen dan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu kepada peneliti demi kelancaran hingga selesainya skripsi ini.
13. Seluruh staf bagian tata usaha Fakultas Psikologi.
14. Terima kasih untuk teman-teman saya Psikologi RegB1 yang telah memberikan saran dan menemani hari-hari saya.
15. Para teman-teman satu bimbingan (Dinda, Aina, Fara, Pangeran) yang telah membantu saya selama ini dalam berbagi ilmu.
16. Kepada Pangeran Simatupang, Zulfahmi, Andika Putra, Rafi Nasution, Iqbal Munaf, Wahyu Irfan, Aldisty yang telah mendukung saya selama ini.
17. Kepada Fara Avivah, Ridha, Putri, Verencya Univa, Aulia Pratiwi, Dian Permata, Siti Khadijah, Nabila Eryani, dan Rahmi Relita, Dinda, Anissa, Fitry, yang telah memberikan dukungan selama ini.
18. Para teman-teman seperjuangan stambuk 2016 yang telah meluangkan waktunya dan mau memberikan informasi.
19. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari dengan segala kekurangan yang dimiliki mengakui bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu peneliti pun mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sebagai masukan bagi peneliti. Setiap kritikan dan saran yang diberikan, peneliti bersedia menjadikannya sebagai pelajaran agar terciptanya

skripsi ini yang sebagaimana mestinya. Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 23 Juni 2021

Dedy Syahputra

16.860.000



## DAFTAR ISI

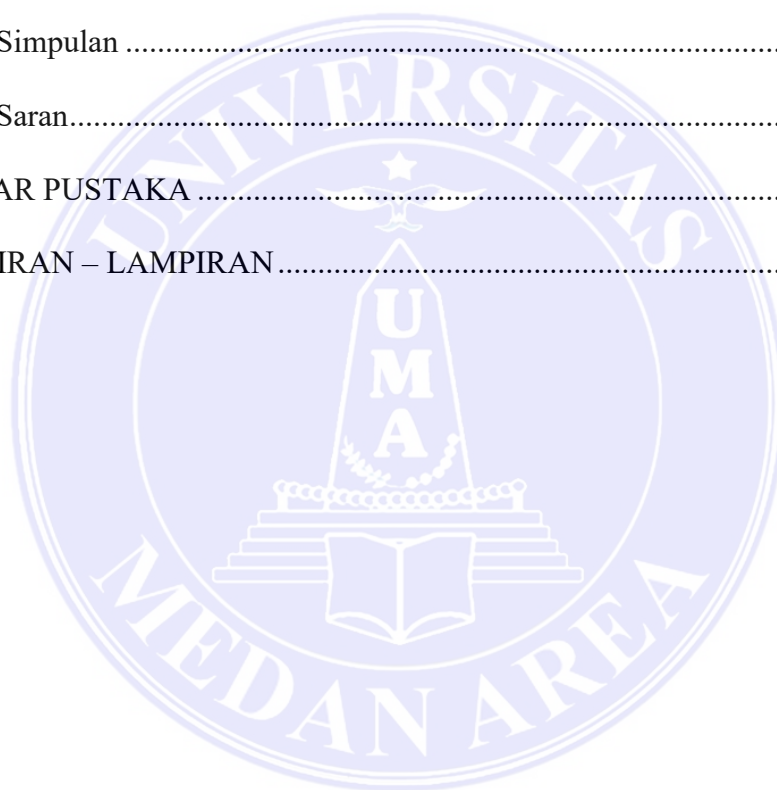
HALAMAN PERSETUJUAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LEMBAR PERNYATAAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASIE.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
RIWAYAT HIDUP.....	xi
MOTTO .....	xii
KATA PENGANTAR .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ABSTRAK.....	xiv
<i>ABSTRAC</i> .....	i
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	8

1. Manfaat Teoritis .....	8
2. Manfaat Praktis.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	9
A. Karyawan .....	9
1. Pengertian Karyawan .....	9
2. Ciri-Ciri Karyawan.....	10
B. Produktivitas Kerja.....	11
1. Pengertian Produktivitas Kerja .....	11
2. Penilaian Produktivitas Kerja.....	12
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	13
4. Sarana Produksi.....	16
C. Kepuasan Kerja .....	18
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	18
2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja .....	19
3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	22
4. Ciri-ciri Kepuasan Kerja .....	27
D. Hubungan Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Daya Mandiri Medan .....	29
E. Kerangka Konseptual .....	32
F. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN .....	33
A. Tipe Penelitian .....	33



B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
1. Variabel bebas (X).....	33
2. Variabel terikat (Y) .....	34
C. Definisi Operasional.....	34
1. Variabel Bebas .....	34
2. Variabel Terikat .....	34
D. Subjek Penelitian.....	34
1. Populasi.....	35
2. Teknik Sampel .....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
1. Skala Kepuasan Kerja .....	36
2. Produktivitas Karyawan.....	37
F. Validitas dan Reliabilitas .....	39
1. Validitas.....	39
2. Reliabilitas.....	40
G. Analisis Data .....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Orientasi Kanch dan Persiapan Penelitian.....	43
1. Orientasi Kanch.....	43
2. Persiapan Penelitian .....	44
B. Pelaksanaan Penelitian .....	45
1. Uji Coba Alat Ukur Penelitian .....	46
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	47

1. Uji Asumsi.....	48
2. Uji Linearitas .....	49
3. Hasil Perhitungan Korelasi <i>r Pearson</i> .....	49
4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	51
D. Pembahasan.....	55
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	61
A. Simpulan .....	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA .....	63
LAMPIRAN – LAMPIRAN .....	67



## DAFTAR GAMBAR

**Gambar 4. 1 Kurva Normal Variabel Kepuasan Kerja ..... 54**

**Gambar 4. 2 Kurva Normal Variabel Produktivitas Karyawan..... 55**



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja.....</b>	<b>37</b>
<b>Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Produktivitas Kerja .....</b>	<b>38</b>
<b>Tabel 4. 1 Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja .....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 4. 2 Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba .....</b>	<b>46</b>
<b>Tabel 4. 3 Reliability Statistics Kepuasan Kerja.....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas Tiap Variabel.....</b>	<b>48</b>
<b>Tabel 4. 5 Hasil Uji Linearitas Hubungan.....</b>	<b>49</b>
<b>Tabel 4. 6 Hasil Korelasi Pearson Product Moment.....</b>	<b>50</b>
<b>Tabel 4. 7 Hasil Sumbangan Efektif.....</b>	<b>50</b>
<b>Tabel 4. 8 Tabel Deskriptif dari Kepuasan Kerja.....</b>	<b>51</b>
<b>Tabel 4. 9 Tabel Kategorisasi dari Kepuasan Kerja.....</b>	<b>52</b>
<b>Tabel 4. 10Tabel Deskriptif dari Produktivitas .....</b>	<b>52</b>
<b>Tabel 4. 11 Tabel Kategorisasi dari Produktivitas .....</b>	<b>53</b>
<b>Tabel 4. 12 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik &amp; Mean Empirik .....</b>	<b>54</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini, kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada upaya organisasi tersebut bekerja sama dengan organisasi-organisasi lain baik didalam negara maupun diperingkat global dalam bidang yang menjadi core business-nya. Prestasi organisasi tersebut tidak melebihi prestasi sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah aspek terpenting yang menentukan jatuh bangunnya suatu organisasi dalam banyak keadaan (Rivai, 2008). Semakin meningkatnya persaingan antar perusahaan sekarang ini menuntut perusahaan harus bisa bertahan dari berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu yang harus ditempuh perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain, yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerjanya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya juga.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa perubahan dan perkembangan dewasa ini menuntut sumber daya organisasi atau perusahaan yang berkualitas dari hari ke hari. Karena hanya dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang memadai, perusahaan atau organisasi dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang sedang terjadi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada organisasi. Sumber daya manusia bisa dapat dikatakan sebagai karyawan.

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Karyawan merupakan salah satu unsur penentu bagi kelangsungan atau kemajuan perusahaan. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2009).

Ciri-ciri karyawan yaitu mengerti dan memahami visi dan misi perusahaan dengan baik, aktif menyampaikan ide dan gagasan untuk kepentingan perusahaan, menganggap perusahaan sebagai rumah kedua sumber penghidupan yang baik, kinerjanya cenderung meningkat dari waktu ke waktu, serta kariernya cemerlang dengan senantiasa mendapatkan promosi sampai pada level manajerial tertinggi (Ekotama, 2016).

Karyawan memiliki kepentingan dan keinginan yang seharusnya perusahaan dapat memperhatikan kepentingan serta keinginan tersebut demi kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja. Karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan jika mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Tingkat kepuasan individu ini turut menentukan tingkat keberhasilan suatu tujuan dari perusahaan (Moeljono, 2003). Dalam suatu instansi

pemerintah maupun swasta sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam berkerja, upah yang minim dan juga ketidakpuasan dalam berkerja. 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 dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Hasibuan (2006) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya mungkin oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dan tenaga kerja. Produktivitas kerja di masa sekarang ini sangat menentukan bagi keberhasilan seseorang sebagai akibat dari proses pembangunan yang lebih menitikberatkan pada sektor industri ekonomi. Produktivitas kerja tidak terlepas dari kepuasan kerja dan disiplin kerja. Produktivitas kerja dipengaruhi berbagai faktor antara lain, lingkungan kerja, tingkat pendidikan, sikap kerja, waktu kerja, kesehatan, sarana produksi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan individu merasa nyaman untuk bekerja dalam suatu perusahaan.

Menurut Sutrisno (2012) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Seorang karyawan akan mengalami kepuasan kerja ketika merasakan bahwa pekerjaan itu cocok dengan dirinya dan dapat membuat dirinya menunjukkan kemampuan yang maksimal, gaji dan promosi yang sesuai harapan, adanya perhatian dari atasan. Kepuasan kerja merupakan fenomena penting dalam perusahaan, karena berkaitan dengan sikap karyawan atau perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihadapi.

Kepuasan kerja yang tinggi diyakini dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah menimbulkan dampak negatif seperti bolos kerja, kerja lamban, mogok kerja, serta mereka lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan kerja diperusahaan lain dengan kata lain tingkat keluarnya karyawan cukup tinggi. Kepuasan kerja tersebut dapat menunjukkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001).

Menurut Ivancevich, dkk (2006) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi. Seorang karyawan akan produktif dalam bekerja jika karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya dan sebaliknya seorang karyawan cenderung kurang produktif jika tidak merasa puas dengan pekerjaannya.



Fenomena yang ada di PT Sumber Daya Mandiri Cabang Medan ada karyawan yang kepuasan kerjanya rendah karena karyawan tersebut merasa selalu tertekan dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan, selalu menunda pekerjaan, kurangnya menguasai kemampuan di bidang pekerjaannya, tingkat prestasi cenderung menurun, kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang, kurangnya motivasi kerja, kurangnya disiplin kerja karyawan, tidak ingin dikekang oleh peraturan atau tata tertib yang ketat, kesulitan jumlah pekerjaan dan tanggung jawab, serta memiliki rasa sifat ego yang tinggi. Hal ini yang dapat memberikan dampak negatif terhadap produktivitas yang dihasilkan karyawan ketika bekerja.

Fenomena berdasarkan observasi pada PT. Sumber Daya Mandiri kepuasan karyawannya mengalami kecenderungan penurunan, terlihat dari sebagian karyawan yang sering melakukan kesalahan seperti terlambat datang ke kantor, tidak tepat waktu menyelesaikan tugas yang diberikan, sering mengobrol dengan rekan kerja saat jam kerja berlangsung, kurang mematuhi aturan yang ada, dan tidak tercapainya standar kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan.

Faktor-faktor yang melatarbelakangi hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan terdapat dua faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor produktivitas kerja menurut Simamora (2004) yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Triatna, 2015) antara lain pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian, dan keadilan.

Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan di PT. Sumber Daya Mandiri terhadap karyawan PT dan C dapat diuraikan sebagai berikut :

*“karyawan yang keluar dari perusahaan ini dikarenakan kemampuan karyawan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan, fasilitas yang tidak mendukung, tata tertib yang ketat, kurangnya motivasi dari atasan, kurangnya interaksi antar rekan kerja, selain itu bang, kurang motivasi dalam diri sendiri, ada beberapa karyawan yang tidak puas dengan gajinya, adanya ketidakhadiran yang berkepanjangan, dan tidak memberikan keringanan dalam pekerjaannya”. (PT, 24 September 2020)*

*“Kami bang kerja disini hanya untuk batu lonjatan bang terus nambah pengalaman bang, mengisi waktu luang bang tapi aku juga sering kali bang nunda nunda pekerjaan, fasilitasnya pun kurang mendukung, selain itu gajinya kecil bang gak sesuai bang”. (C, 24 September 2020)*

Kinerja karyawan yang ditunjukkan dari peningkatan produktivitas kerja menjadi orientasi setiap perusahaan, bahkan terdapat sejumlah perusahaan yang mengalihkan lokasi pabrik dalam meningkatkan produktivitas. Sebagaimana hasil penelitian Yeh dan Hong (2012) yang menyebutkan: *“Many Taiwanese manufacturers have moved to mainland China in order to reduce labor cost and increase productivity.”* Dalam pendapat tersebut dinyatakan bahwa sejumlah perusahaan dari negara Taiwan melakukan relokasi pabrik ke negara China dengan tujuan menurunkan biaya buruh dan meningkatkan produktivitas.

Dalam penelitiannya, Melinda (2008) menyatakan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil riset penelitian dari Irvan Adiwinata (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang, manager dapat memberikan bonus dan kenaikan pangkat sehingga karyawan merasa mendapatkan kepuasan dan motivasi kerja. Cafry Gerald Supit, F.A.O. Pelleng, J.A.F Kalangi. (2017)

hasil penelitian bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Astra Intenational Daihatsu-DSO Malalayang yang jika kepuasan kerja meningkat produktivitas kerja akan naik pula dan sangat signifikan.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan mengenai “*Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Karyawan PT. Sumber Daya Mandiri Cabang Medan*”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Karyawan memiliki kepentingan dan keinginan yang seharusnya perusahaan dapat memperhatikan kepentingan serta keinginan tersebut demi kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja. PT. Sumber Daya Mandiri Cabang Medan memiliki karyawan yang merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Kurangnya menguasai kemampuan di bidang pekerjaannya, gaji yang diperoleh tidak bisa lebih tinggi, tidak adanya bonus beban kerja yang berlebihan, tingkat prestasi cenderung menurun, kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang, kurangnya motivasi kerja, kurangnya disiplin kerja karyawan, tidak ingin dikekang oleh peraturan atau tata tertib yang ketat, kesulitan jumlah pekerjaan dan tanggung jawab, serta memiliki rasa sifat ego yang tinggi. Untuk itu perlu diidentifikasi lebih lanjut tentang hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan PT. Sumber Daya Mandiri Cabang Medan.

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, maka peneliti hanya membatasi masalah yang akan dibahas lebih lanjut yaitu mengenai aspek-aspek Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Karyawan. Sampel pada karyawan berjumlah 47 orang karyawan di PT. Sumber Daya Mandiri Cabang Medan.

### **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan di PT. Sumber Daya Mandiri?

### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Karyawan PT. Sumber Daya Mandiri Medan.

### **F. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan bagi Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai hubungan kepuasan Kerja dengan Produktivitas Karyawan.

#### 2. Manfaat Praktis

Praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak SDM mengenai Kepuasan kerja dengan Produktivitas Karyawan sehingga dapat dilakukan langkah-langkah pengendalian atas permasalahan Kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan Produktivitas Karyawan

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Karyawan**

##### **1. Pengertian Karyawan**

Karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya. Menurut Subri (2002), karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011). Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran)

kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2009).

Berdasarkan kesimpulan diatas mengenai pengertian karyawan maka disimpulkan karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga sebuah perusahaan, kantor dan sebagainya dengan mendapat gaji/upah karyawan.

## 2. Ciri-Ciri Karyawan

Menurut Ekotama (2016) ciri-ciri karyawan antara lain:

- a. Mengerti dan memahami visi dan misi perusahaan dengan baik
- b. Aktif menyampaikan ide dan gagasan untuk kepentingan perusahaan
- c. Menganggap perusahaan sebagai rumah kedua
- d. Menganggap perusahaan sebagai sumber penghidupan yang baik
- e. Kinerjanya cenderung meningkat dari waktu ke waktu dengan konduite sempurna
- f. Kariernya cemerlang dengan senantiasa mendapatkan promosi sampai pada level manajerial tertinggi

Sedangkan menurut Umar dalam Darmadi (2018) beberapa ciri-ciri karyawan yang produktif antara lain:

- a. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat
- b. Kompeten secara profesional
- c. Kreatif dan inovatif
- d. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisiensi dan tidak mudah menyerah
- e. Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti

- f. Dianggap bernilai oleh atasannya
- g. Memiliki catatan prestasi yang baik
- h. Selalu meningkatkan kualitas diri

Berdasarkan kesimpulan diatas mengenai ciri-ciri karyawan yaitu Mengerti dan memahami visi dan misi perusahaan dengan baik, aktif menyampaikan ide dan gagasan untuk kepentingan perusahaan, kinerjanya cenderung meningkat dari waktu ke waktu dengan konduite sempurna, kompeten secara profesional, kreatif dan inovatif, serta selalu meningkatkan kualitas diri.

## **B. Produktivitas Kerja**

### **1. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Menurut Sinungan (1997) produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil atau prestasi kerja yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien.

Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya, lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2004). Menurut Hasibuan (2009) produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya

peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Siagian (2005) Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

Berdasarkan kesimpulan diatas mengenai pengertian produktivitas kerja merupakan orang yang mampu menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

## 2. Penilaian Produktivitas Kerja

Penilaian produktivitas adalah proses yang mengukur produktivitas karyawan (Simamora, 2004). Robbins (1996) mendefinisikan produktivitas sebagai pengukuran terhadap performansi yang meliputi efektivitas dan efisiensi. Dalam arti kata lain, produktivitas dapat menjadi pengertian prinsip rasionalisasi secara teknis atau prinsip efisiensi penggunaan sumber sumber daya.

Dalam penelitian ini pengukuran produktivitas menggunakan pengukuran dari perusahaan. Robbins (1996) mengemukakan ada dua metode penelitian produktivitas yang agak berbeda satu sama yang lainnya yaitu:

- a. Physical Productivity, produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (size), panjang (length), banyaknya unit, berat (weight), waktu dan banyaknya tenaga



- b. Value Productivity, ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang (value) yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar, dan seterusnya.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian produktivitas adalah proses yang mengukur produktivitas karyawan yang menggunakan metode dokumentasi dari perusahaan.

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Muchdarsyah dalam Darmadi (2018) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menjadi dua kelompok, yaitu:

- a. Kelompok pertama, sedikitnya meliputi:
  - 1) Tingkat pendidikan dan keahlian
  - 2) Jenis teknologi dan hasil produksi
  - 3) Kondisi kerja
  - 4) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
- b. Kelompok kedua, mencakup:
  - 1) Sikap terhadap tugas teman sejawat dan pengawas
  - 2) Keanekaragaman tugas
  - 3) Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
  - 4) Kepuasan kerja
  - 5) Keamanan kerja
  - 6) Kepastian pekerjaan
  - 7) Perspektif dari ambisi dan promosi

Menurut Martoyo (2000) banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain: Motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress,

kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomis, dan perilaku lainnya. Menurut Handoko (2001) karyawan berkerja dengan produktif atau tidak tergantung pada beberapa faktor antara lain: Motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek ekonomis.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Anoraga (1997) adalah sebagai berikut:

- a. Pendidikan. Pendidikan merupakan syarat yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan cepet mudah dalam mempelajari cara atau sistem kerja.
- b. Motivasi. Motivasi merupakan dorongan atau bimbingan kepada karyawan untuk memberikan arahan kepada karyawan untuk berkerja lebih baik lagi
- c. Disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap atau kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. kedisiplinan dapat dibina dengan latihan latihan antara lain dengan berkerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
- d. Keterampilan. Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan karyawan dapat ditingkatkan melalui latihan, dan kursus-kursus lainnya.

- e. Sikap Etika Kerja. Sikap etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, karena tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antar perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.
- f. Gizi dan Kesehatan. Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsinya setiap hari.
- g. Tingkat penghasilan. Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan semangat kerja yang baik tiap karyawan untuk memacu prestasinya sehingga produktivitas kerja tercapai.
- h. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja. Lingkungan kerja dari karyawan termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena karyawan sering enggan berkerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruangan kerja yang tidak menyenangkan.
- i. Teknologi. Dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin canggih dan otomatis, yang bisa mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melakukan pekerjaannya.
- j. Kepuasan kerja. Tingkat kepuasan karyawan dengan jenis pekerjaan karyawan yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja

yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah tingkat pendidikan dan keahlian, jenis teknologi dan hasil produksi, kondisi kerja, kesehatan, kemampuan fisik dan mental, sikap terhadap tugas teman sejawat dan pengawas, keanekaragaman tugas, sistem insentif, kepuasan kerja, keamanan kerja, kepastian pekerjaan, perspektif dari ambisi dan promosi, pendidikan, motivasi, keterampilan, sikap etika kerja, teknologi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja, dan iklim kerja.

#### **4. Sarana Produksi**

Faktor-faktor yang digunakan untuk memproduksi harus memadai dan saling mendukung, salah satunya sebagai berikut :

- a. Jaminan Sosial. Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin semangat dalam berkerja.
- b. Manajemen. Dengan adanya manajemen yang baik di perusahaan maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai.
- c. Kesempatan berprestasi. Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada didalam dirinya, dengan diberikan kesempatan prestasi maka karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas kerjanya .Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi

produktivitas kerja antar lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik perkerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Menurut Simamora (2004) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain pendidikan, kualitas kerja,

jaminan sosial, tingkat penghasilan, lingkungan kerja, sikap etika kerja, sikap etika kerja, dan motivasi dalam bekerja.

## C. Kepuasan Kerja

### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu refleksi dari pengaruh secara keseluruhan mengenai perkerjaan seseorang, yang mana berbagai variabel telah diteliti sehubungan dengan masalah kepuasan kerja tersebut. Kepuasan kerja sendiri sebenarnya menduduki tempat yang sangat penting dalam suatu proses kerja. Dengan tercapainya kepuasan kerja seseorang akan berusaha melakukan tugas dengan sebaik baiknya. dengan kepuasan kerja yang diperoleh dari seseorang akan lebih mencintai perkerjaannya tersebut. oleh sebab itu kita dapat melihat seorang pendidik atau dosen misalnya, tetap setia mengajar anak didiknya meskipun kadang kadang faktor gaji tidak sesuai dengan yang mereka harapkan. Menyadari betapa pentingnya arti kepuasan kerja bagi seseorang maka hendaklah sedapat mungkin perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawan untuk memperoleh kepuasan kerja.

Dalam hal kepuasan kerja ini As'ad (2001) memberi batasan sebagai berikut: kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap perkerjaannya. Atas dasar pendapat-pendapat tersebut diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif dari individu terhadap perkerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap. Seperti dikemukakan oleh Tiffin (dalam Prasetyo dan Wahyudin, 2008) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri,

situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengansesama karyawan (dalam As'ad, 2003).

Sejalan dengan itu, (Martoyo, 2000) kepuasan kerja (*job salisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Greenberg dan Baron (2000) menyatakan bahwa, kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi dimana emosi yang menyenangkan dapat dihasilkan dari penilaian pekerjaan maupun pengalaman kerja seseorang.

## **2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja**

Jewell dan Siegall (1998) membagi beberapa aspek kepuasaan kerja yang meliputi aspek psikologi, sosial, fisik, dan finansial.

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- c. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

- d. Aspek finansial berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Pendapat Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi 5 (lima) aspek yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Gaji. Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis.
- b. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.
- c. Promosi. Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.
- d. Kelompok kerja. Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat



pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.

- e. Pengawasan. Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai.

Schermerhorn (2005) menyatakan bahwa ada lima aspek dalam kepuasan kerja :

- a. Pekerjaan itu sendiri merupakan aspek ini mengacu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggungjawab.
- b. Pengawas (supervisi) merupakan aspek ini menunjukkan sejauh mana kemampuan penyelia dalam menunjukkan kepedulian pada karyawan seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- c. Rekan kerja adalah sumber kepuasan kerja yang paling sederhana ialah memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.
- d. Kesempatan promosi adalah berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja.

- e. Gaji merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/ usaha kerja yang dilakukan. Gaji digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan.

Abdurrahmat (2006) memaparkan bahwa indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil. Jadi, apabila kedisiplinan, moral kerja dan turnover karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut berkurang.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beberapa aspek kepuasan kerja yaitu aspek psikologis, sosial, fisik, dan finansial, selain itu aspek kepuasan kerja juga dapat dilihat dari gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja.

### **3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2009) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya yaitu:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009) adalah :

- a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- c. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- e. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
- f. Faktor Intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- i. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal

ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

- j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Secara umum, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Badriyah (2015) dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak bekerja di tempat pekerjaannya. Adapun faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Triatna, 2015) yaitu:

- a. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilment*). Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakter pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Perbedaan (*Discrepancies*). Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

- c. Pencapaian nilai (*Value attainment*). Kepuasan merupakan hasil dari pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d. Keadilan (*Equity*). Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- e. Komponen Genetik (*Dispositional / genetic components*). Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik, hal tersebut menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Menurut Triatna (2015) ada sudut pandang lain yang mengemukakan beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja, diantaranya;

- a. Kerja yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
- b. Ganjaran yang pantas. Setiap karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan profesi yang adil dan sesuai dengan pengharapan mereka.
- c. Kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan pribadi untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik.
- d. Rekan kerja yang mendukung. Mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat.

- e. Kesesuaian kepribadian pekerjaan. Orang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih. Dengan demikian, akan tercipta kepuasan kerja yang meningkat.

Menurut Rivai (2004) bahwa ada tujuh faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu terdiri dari;

- a. Isi pekerjaan. Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
- b. Supervisi. Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
- c. Organisasi dan manajemen. Organisasi dan manajemen yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.
- d. Kesempatan untuk maju. Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya intensif. Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya maka

kecenderungan karyawan untuk merasa puas terhadap kerjanya akan lebih besar.

- f. Rekan kerja. Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.
- g. Kondisi pekerjaan. Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari faktor umum yang dapat berasal dari internal karyawan itu sendiri dan faktor khusus yang berasal institusi organisasi (perusahaan) tempat karyawan itu bekerja.

#### **4. Ciri-ciri Kepuasan Kerja**

Menurut Locke dalam Fauzi, dkk (2021) ciri-ciri intrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah:

- a. Keragaman
- b. Kesulitan
- c. Jumlah pekerjaan
- d. Tanggung jawab
- e. Otonomi
- f. Kendali terhadap metode kerja

g. Kemajemukan

h. Kreativitas

Sedangkan menurut Soetrisno (2017) suatu pekerjaan akan memberikan kepuasan kerja apabila memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Menuntut keahlian atau keterampilan yang bervariasi
- b. Utuh, sehingga organisasi dikatakan memiliki identitas
- c. Menentukan keberhasilan kerja subunit/unit organisasi
- d. Otonom
- e. Memberikan umpan balik

Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kepuasan kerja yaitu keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kemajemukan, utuh, memberikan umpan balik, serta kreativitas.



## D. Hubungan Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT.

### Sumber Daya Mandiri Medan

Adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas yang mempengaruhi karyawan di PT. Sumber Daya Mandiri Cabang Medan. Menurut Subri (2002), karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian untuk target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Menurut Sinungan (1997) produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil atau prestasi kerja yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap. Seperti dikemukakan oleh Tiffin (dalam Prasetyo dan Wahyudin, 2008) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (dalam As'ad, 2003). Sejalan dengan itu, (Martoyo, 2000) kepuasan kerja (*job salisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik

temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Melinda (2008) hasil penelitian bahwa terbukti bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil riset penelitian dari Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang secara parsial maupun simultan.

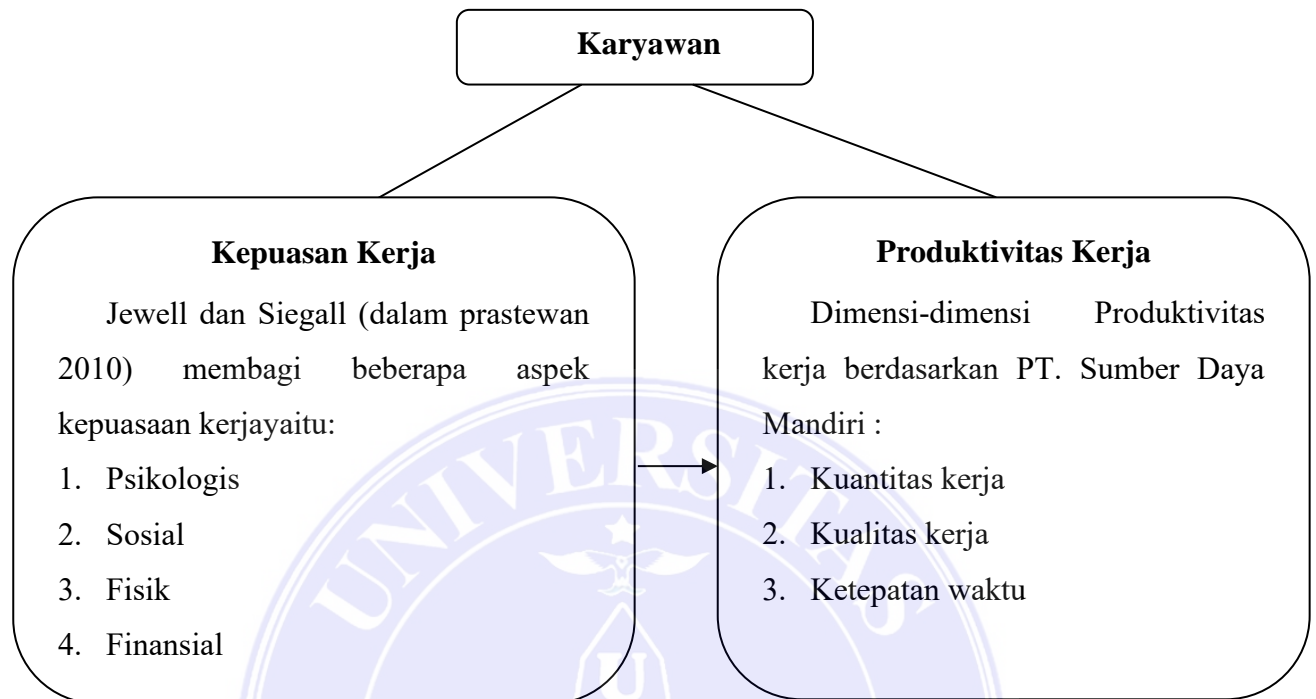
Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang, manager dapat memberikan bonus dan kenaikan pangkat sehingga karyawan merasa mendapatkan kepuasan dan motivasi kerja. Cafry Gerald Supit, F.A.O. Pelleng, J.A.F Kalangi. (2017) hasil penelitian bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Astra Intenational Daihatsu-DSO Malalayang yang jika kepuasan kerja meningkat produktivitas kerja akan naik pula dan sangat signifikan.

PT. Sumber Daya Mandiri Cabang Medan ada karyawan yang kepuasan kerjanya rendah karena karyawan tersebut merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, kurangnya menguasai kemampuan di bidang pekerjaannya, gaji yang diperoleh tidak bisa lebih tinggi, tidak adanya bonus beban kerja yang berlebihan, tingkat prestasi cenderung menurun, kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang, kurangnya motivasi kerja,

kurangnya disiplin kerja karyawan, tidak ingin dikekang oleh peraturan atau tata tertib yang ketat, kesulitan jumlah pekerjaan dan tanggung jawab, serta memiliki rasa sifat ego yang tinggi. Hal ini yang dapat memberikan dampak negatif terhadap produktivitas yang dihasilkan karyawan ketika bekerja.



### E. Kerangka Konseptual



### F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan. Dalam hipotesis ini diasumsikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi produktivitas karyawan, dan sebaliknya jika semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah pula produktivitas karyawan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur, dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya (Sugiyono, 2015). Menurut Subana dan Sudrajat (2005) penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, dan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan adapula yang sifatnya mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendiskripsikan banyak hal.

Spesifikasi penelitian ini adalah bersifat deskriptif yaitu untuk mengangkat fakta, keadaan, variabel, dan fenomena-fenomena yang terjadi sekarang (ketika penelitian berlangsung) dan penyajiannya apa adanya. Penelitian ini merupakan penelitian yang mengarah pada studi korelasional. Studi korelasi ini merupakan hubungan antar dua variabel, tidak saja dalam bentuk sebab akibat melainkan juga timbal balik antara dua variabel (Subana, 2005).

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

##### **1. Variabel bebas (X)**

Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah Kepuasan Kerja.

## 2. Variabel terikat (Y)

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah Produktivitas Kerja.

## C. Definisi Operasional

### 1. Variabel Bebas

kepuasan kerja adalah suatu kondisi dimana emosi yang menyenangkan dapat dihasilkan dari penilaian pekerjaan maupun pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja oleh Jewell dan Siegall (dalam prastewan 2010) yang meliputi psikologis, Sosial, Fisik, dan Finansial

### 2. Variabel Terikat

Produktivitas kerja merupakan orang yang mampu menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja diungkap melalui data yang peneliti dapatkan berupa dokumentasi yang diterapkan perusahaan PT. Sumber Daya Mandiri yang dinilai selama enam bulan sekali dan meliputi tiga dimensi yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

## D. Subjek Penelitian

Menurut Riduwan (2004) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Riduwan (2004) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian.

## **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (dalam Riduwan, 2004) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Sumber Daya Mandiri Medan yang berjumlah 47 karyawan.

## **2. Teknik Sampel**

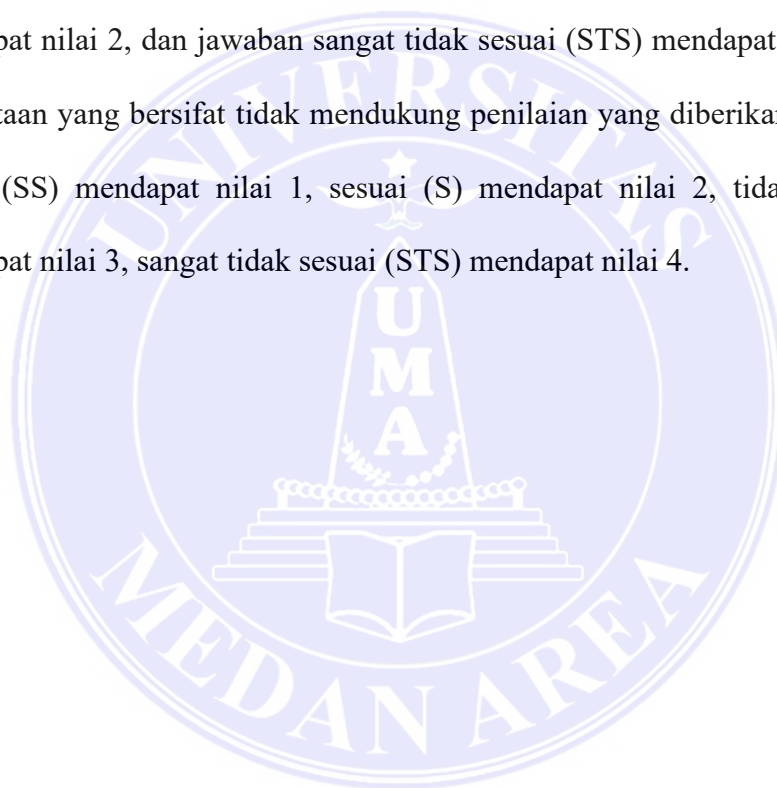
Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel adalah jumlah karyawan atau individu yang jumlahnya kurang dari populasi (Hadi, 2004). Dalam penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 47 orang karyawan yang berada pada Devisi SDM dan Umum.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan Skala likert dan data dokumentasi.

## 1. Skala Kepuasan Kerja

Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun dengan menggunakan skala likert dalam bentuk pilihan jawaban yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Sesuai dengan variabel penelitian yaitu kepuasan kerja. Penilaian skala kepuasan kerja yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan mendukung yaitu; sangat sesuai (SS) mendapat nilai 5, sesuai (S) mendapat nilai 4, kurang sesuai (KS) mendapat nilai 3, tidak sesuai (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban sangat tidak sesuai (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat tidak mendukung penilaian yang diberikan yaitu; sangat sesuai (SS) mendapat nilai 1, sesuai (S) mendapat nilai 2, tidak sesuai (TS) mendapat nilai 3, sangat tidak sesuai (STS) mendapat nilai 4.





**Tabel 3. 1**  
**Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

Variabel	Aspek	Indikator	Butir-butir pernyataan	Jumlah
Kepuasan Kerja	Psikologis	Ketentraman kerja	1, 2, 3, 10, 11, 16, 17, 18, 25, 27	10
		Sikap terhadap kerja		
		Keterampilan		
	Sosial	Interaksi social	4, 12, 19, 28	4
	Fisik	Lingkungan kerja	5, 6, 13, 14, 20, 21, 22, 26	8
		Keadaan ruangan		
	Finansial	Gaji dan promosi	7, 8, 9, 15, 23, 24, 29, 30	8
Total				30

## 2. Produktivitas Karyawan

Data Dokumentasi Produktivitas Kerja yang dapat ditulis oleh penulis adalah penilaian produktivitas PT. Sumber Daya Mandiri yang dimana karyawan ditentukan setiap enam bulan sekali oleh manager. Manager menilai keseluruhan produktivitas karyawan. Penilaian produktivitas kerja dilihat dari interval nilai yang diberi pada kategori interval (85-100) Baik Sekali, (75-84,9) Baik, (65- 74,9) Cukup, (55-66,9) Kurang, (50) Kurang Sekali. Penilaian ini dinilai berdasarkan tiga dimensi yang diterapkan oleh PT. Sumber Daya Mandiri.

**Tabel 3. 2**  
**Kisi-Kisi Instrumen Produktivitas Kerja**

Variabel	Dimensi	Indikator	Perolehan Nilai Produktivitas
Produktivitas Kerja	Kuantitas	Penyaluran kadidat	1-10
		Terserap	
		Sosialisasi/ kunjungan	
		Interview	
		Pemanggilan	
	Kualitas	Kualifikasi kandidat	
		Kesesuain	
		Laporan	
	Ketepatan waktu	Kerjasama team	
		Ketelitian	
		Komunikasi	
		Koordinasi	

Setelah data terkumpulkan, maka selanjutnya data akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018). Untuk mengukur validitas dan reliabilitas data akan dibantu dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 20 untuk windows menggunakan analisis korelasi product moment dan koefisien *cronbach alpha*. Instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid karena koefisien korelasi yang ditunjukkan memiliki *koefisien significance* lebih kecil dari 0.05.

Sedangkan instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien cronbach alpha lebih dari 0.60.

## F. Validitas dan Reliabilitas

Suatu alat ukur diharapkan dapat memberikan informasi sesuai yang diinginkan. Oleh karena itu, harus memenuhi persyaratan tertentu, terutama syarat validitas dan reabilitas alat ukur. Alasannya adalah kualitas alat ukur tersebut akan sangat menentukan baik tidaknya suatu penelitian. Dengan demikian, suatu alat ukur sebelum digunakan dalam suatu penelitian, haruslah memiliki syarat validitas dan reliabilitas sehingga alat ukur tersebut tidak menyesatkan hasil pengukuran dari kesimpulan yang dicapai.

### 1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Arikunto, 2006).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas dan alat ukur adalah teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing aitem korelasi antara skor aitem

dengan skor total ialah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor aitem korelasi antara skor aitem dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien dari pearson dengan menggunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap aitem) dengan variabel y (total skor dari seluruh aitem)

$\sum xy$  : Jumlah dari hasil perkalian antara  $V_x$  dan  $V_y$

$\sum x$  : Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

$\sum y$  : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum x^2$  : Jumlah kuadrat skor

$\sum y^2$  : Jumlah skor kuadrat Y

N : Jumlah Subjek

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen ini sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas artinya dapat dipercaya, jadi dapat di andalkan (Arikunto, 2006).

Analisis reliabilitas skala Dukungan Keluarga dan Kecemasan dapat dipakai metode *Alpha Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] - \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan :

- $r_{11}$  : Reliabilitas instrumen  
 $k$  : Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum \sigma$  : Jumlah varian butir  
 $\sigma^2$  : Varian total

### G. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas (dukungan keluarga) dengan satu variabel terikat (kecemasan).

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\left\{ \left( \sum x^2 \right) - \frac{(\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \left( \sum y^2 \right) - \frac{(\sum y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel bebas (dukungan keluarga) dengan variabel terikat (kecemasan)

$\sum xy$  = jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$  = jumlah skor keseluruhan variabel bebas x

$\sum y$  = jumlah skor keseluruhan variabel terikat y

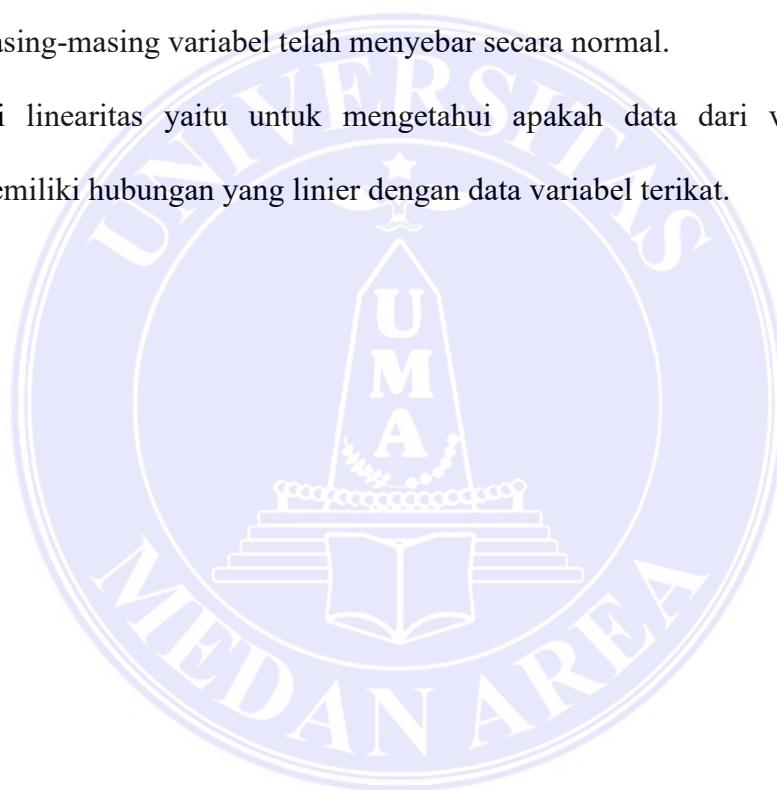
$\Sigma x^2$  = jumlah kuadrat skor x

$\Sigma y^2$  = jumlah kuadrat skor y

N = jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, dengan cara :

1. Uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan data variabel terikat.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode Product Moment, maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil korelasi Pearson Product Moment diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan produktivitas pada karyawan PT Sumber Daya Mandiri. Korelasi positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan produktivitas dapat dilihat dari nilai koefisien ( $r_{xy}$ ) = 0.526 dengan  $p=0,000 < 0.05$ , artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi pula perilaku komitmen organisasi pada karyawan PT Sumber Daya Mandiri.
2. Karyawan PT Sumber Daya Mandiri memiliki nilai rata-rata 75,00 dengan tingkat perilaku produktivitas dalam kategori sedang dan kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 69,48 dengan tingkat perilaku kepuasan kerja anggota yaitu masuk ke dalam kategori sedang.
3. Hasil penelitian ini secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikansi (5%) terhadap produktivitas sebanyak 27,7% variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh kepada perilaku produktivitas pada karyawan PT Sumber Daya Mandiri, sementara selebihnya dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti Kesempatan berprestasi, Manajemen, Jaminan Sosial, Sarana Produksi, Teknologi,

Lingkungan kerja, Penghasilan, Daya tahan tubuh, Sikap etika, Keterampilan, Disiplin kerja, Motivasi, dan Pendidikan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

### **1. Kepada karyawan**

Disarankan kepada karyawan PT. Sumber Daya Mandiri adalah meningkatkan produktivitas karyawan. Dimana nantinya diharapkan kepada karyawan untuk mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu memberikan pelayanan terbaik, serta lebih menaati peraturan perusahaan agar tercapainya standarisasi yang dapat mencapai prestasi dalam bekerja.

### **2. Kepada perusahaan**

Disarankan kepada perusahaan agar merancang sebuah pelatihan dimana pelatihan tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Pelatihan lebih diarahkan pada hard skill dan soft skill. Hard skill merupakan keterampilan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan pada seluruh karyawan seperti programming komputer, akuntansi, kemampuan berbahasa asing, dan selling skill.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Rineka Cipta.
- Abdus. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Adiwinata, Irvan. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal.Diakses* :10 Agustus 2020.
- Anoraga.1997. Psikolog Kerja, PT Rineka Cipta : Jakarta.
- As'ad, Muhammad. 2001. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty.
- As'ad, Muhammad. 2003. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty.
- Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2011. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badriyah, M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Coulter, Robbins. 2004. Manajemen, Edisi Ketujuh, Edisi Indonesia, Jilid Kesatu. Jakarta : PT. Indeks Group Gramedia.
- Darmadi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi”. Yogyakarta : PENERBIT DEEPUBLISH
- Dewi.et. al. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja Terhadap Perkembangan Karir dan Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal.Diakses* : 10 Agustus 2020.
- Ekotama, S. 2016. Datang Bawa Lamaran, Pulang Bawa Saham. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Ervianto. 2004. Teori – Aplikasi Manajemen Proyek Kontruksi. Yogyakarta : Andi.
- Fauzi, H., Muntholib., & Anwar, K. 2021. Perilaku Kepimpinan Partisipatif: Pengembangan Kepuasan Kerja Dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam. Jawa Tengah: Lakeisha.
- Flippo. 1993. Manajemen Personalialia. Jakarta : Erlangga.
- Greenberg, J & Baron, R, A. (2000). Perilaku organisasi. Jakarta: Prentice Hall.
- Hadi. 2004. Statistik. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, Hani. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia.

Yogyakarta: BPFE Jogja.

Hasibuan. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan. 2006. Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasmayni, B. The Difference of Academic Procrastination between Students Who Are Active and Not Active in Organizations Student Activity Units in the Faculty of Psychology, University of Medan Area. Britain International of Linguistics, Arts and Education (BIO LAE) Journal ISSN: 2685-4813 (Online), 2685-4805 (Print) Vol. 2 (1): 411-421.

Hasmayni, B. (2018). Relationship between Service Quality and the Students Loyalty in Using Railway Service of Sribilah Medan in Indonesia. IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS). Volume 23, Issue 2, Ver. 2 (February. 2018) PP 65-70e-ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845.

Hasmayni, B. (2019). Prediction of Junior High School National Examination Score on the Learning Achievement In High School Students In Medan. Proseding Seminar International. NICCT. Proceedings of the First Nommensen International Conference on Creativity & Technology, NICCT. Jilid1. <https://eudi.eu/proceedings/NICCT/2-19.EA>. <http://DX.doi.org/10.4108/eai.20-9-2019.2296598>.

Ivancevich, dkk. 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1 Edisi Ketujuh. Jakarta : Elangga.

Jewell & Siegall.(1998). Psikologi Industri dan Organisasi Modern. Jakarta: Penerbit Arcan.

Luthans, Fred. 2006. Prilaku Organisasi edisi 10. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.

Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya.

Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: PT BPFE – Yogyakarta.

Mangkunegara. 2005. Evaluasi kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.

Melinda. 2008. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan Sumber Daya Manusia, Evaluasi Kinerja, Budaya Organisasi). Cetakan Pertama. Surabaya : STIE Mahardhika.

Moeljono.2003. Budaya Organisasi dalam Tantangan.Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

Nawawi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta : Gajahmada University Press.

- Notoatmodjo. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.  
*Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2013*. Jakarta: Kemnaker RI
- Prasetyo dan Wahyudin. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor : Ghalia Indonesia
- Robbins. 1996. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi.Vol. 1. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai.2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai.2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Riduwan. 2004. Metode Riset. Jakarta : Rineka Cipta
- Subana, Sudrajat. 2005. Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah, Bandung : Pustaka Setia.
- Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Perdana Media Group.
- Sutrisno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Perdana Media Group.
- Sulistyawati dan Indrayani.2012. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Profesional Terhadap Kepuasan Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Semarang).Jurnal.Diakses : 10 Agustus 2020
- Sedamaryanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti.2004. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.Bandung : Mandar Maju.
- Schermehorn.2005. Manajemen Edisi Bahasa Indonesia.Yogyakarta : Andi Offset.
- Siagian. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara.
- Subri. 2002. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Rajawali Persada.
- Simamora. 1995. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE.
- Sinungan. 1997. Produktivitas Apa dan Bagaimana, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. Metodologi Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2018. Metodologi Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Empat. Jakarta : Pranada Media Group.
- Triatna, C. 2015. Perilaku Organisasi dalam Pendidikan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Wiguna, D.P. (2017). Statistik Penelitian: Studi Kasus Penelitian Menggunakan SPSS. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Yeh dan Hong. 2012. The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. The Journal of Human Resource and Adult Learning. Diakses : 10 Agustus 202



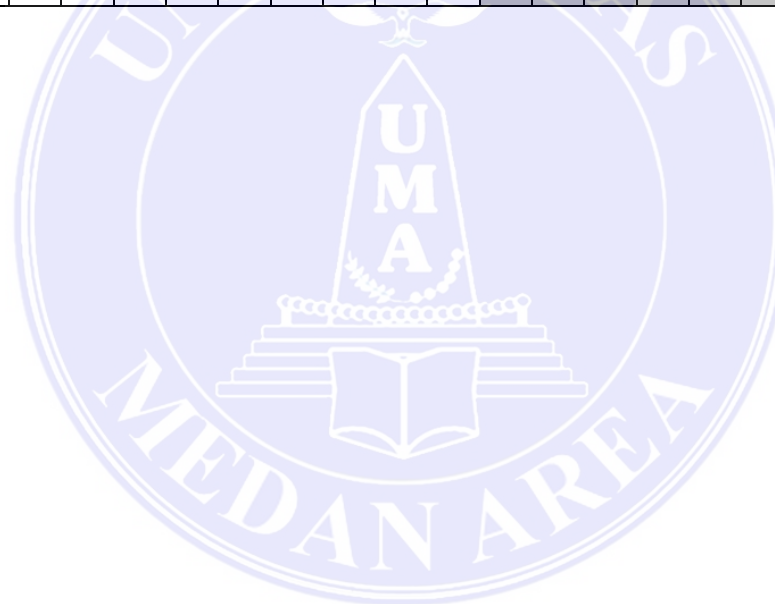


## DATA MENTAH SKALA KEPUASAN KERJA

L	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	103
M	4	4	3	3	4	2	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	1	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	99
LI	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	94	
M	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	1	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	98	
L	4	4	2	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	1	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	101
W	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	1	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	99	
IB	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	103
WI	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	1	2	3	4	3	2	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	97
W	3	3	4	3	1	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	1	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	99	
ANG	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	107
WH	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	1	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	106
Putri	4	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	104
PG	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	1	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	101
N	4	4	3	2	3	4	4	1	3	4	4	4	3	3	3	4	1	1	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	99
NW	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	1	3	2	3	4	1	1	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	96
O	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4	1	4	4	3	1	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	100
K	2	3	4	1	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	2	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	98
H	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	1	1	2	1	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	99
PH	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	1	3	4	1	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	104

MI	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	1	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	105
Z	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	2	4	4	3	4	4	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	100
u	4	4	3	3	2	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	101
M	4	4	3	3	4	4	1	2	3	3	4	4	3	4	4	3	2	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	98
SI	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	1	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	103
PAN	4	4	4	4	3	3	4	4	1	1	2	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	100
PSB	4	4	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	106
Raf	4	4	4	3	4	3	1	1	2	3	4	3	4	4	4	4	2	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
Wahyu	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	1	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	105
Alfi	4	4	4	2	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	2	1	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	98
ON	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	91
OM	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	101	
IM	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	91
MI	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	93	
RS	4	4	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	84
PK	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	96	
CL	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	93
EE	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	92
TT	4	4	3	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	4	94
RZ	3	3	3	2	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	95
ZN	3	3	3	4	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	95
CA	4	4	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	91	
SK	4	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	96	

NJ	3	3	4	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	93
OP	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	92
IL	3	4	3	2	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	91	
IK	4	4	3	2	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
CR	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	91	
LM	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	90	
MK	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	96	
CC	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	94	



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21



### DATA PRODUKTIVITAS KERJA DIPEROLEH DARI PT. SUMBER DAYA MANDIRI

<b>Produktivitas</b>		
<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Skor</b>
1	L	78
2	IK	80
3	IL	72
4	OP	77
5	MJ	67
6	SK	72
7	CA	80
8	ZM	80
9	RZ	77
10	TT	74
11	EE	69
12	CL	93
13	PK	77
14	RS	84
15	MI	63
16	IM	85
17	OM	62
18	ON	68
19	Alfi	71
20	Wahyu	67
21	Raf	70
22	PSB	70
23	PAN	67
24	SI	70
25	M	92
26	U	74
27	Z	81
28	MI	63
29	PH	85
30	H	64
31	K	75
32	O	66
33	NW	84
34	N	75
35	PG	76
36	Putri	70
37	WH	76
38	ANG	73
39	W	86

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

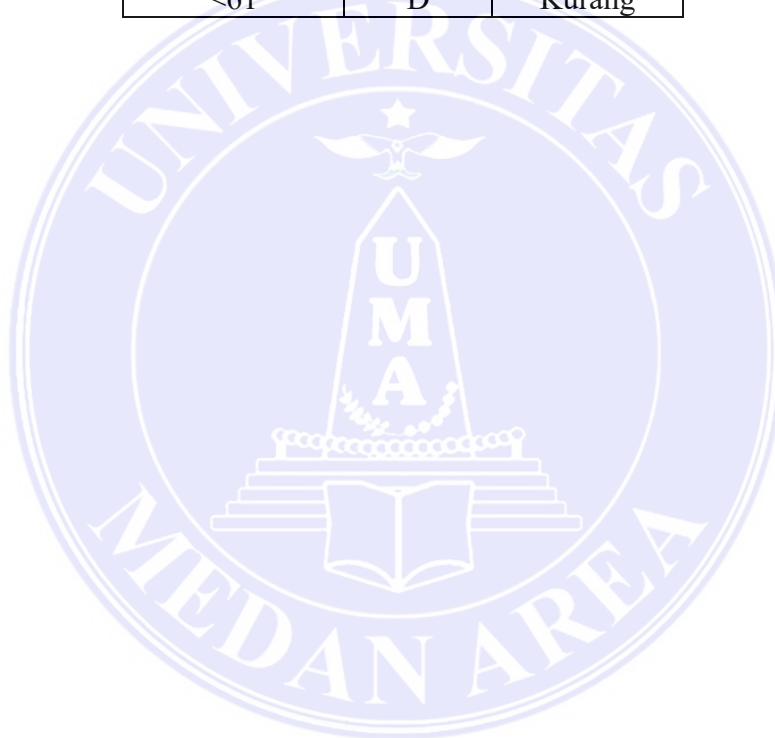
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

40	WI	78
41	IB	68
42	W	76
43	L	76
44	M	77
45	LI	78
46	M	69
47	CR	85

Rentang Nilai	Predikat	Keterangan
91-100	A	Amat baik
76-90	B	Baik
61-75	C	Cukup
<61	D	Kurang





**VALIDITAS DAN RELIABILITAS****KEPUASAN KERJA****Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>,890</b>	<b>30</b>

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	76,44	108,251	,386	,888
aitem_2	76,44	107,925	,581	,884
aitem_3	76,56	109,149	,451	,886
aitem_4	76,44	104,782	,756	,881
aitem_5	76,56	109,190	,404	,887
aitem_6	76,34	107,127	,544	,885
aitem_7	76,38	106,893	,478	,885
<b>aitem_8</b>	<b>76,72</b>	<b>112,532</b>	<b>,197</b>	<b>,891</b>
<b>aitem_9</b>	<b>76,78</b>	<b>112,012</b>	<b>,263</b>	<b>,890</b>
aitem_10	76,44	107,884	,476	,886
aitem_11	76,40	105,551	,593	,883

aitem_12	76,60	109,306	,419	,887
aitem_13	76,56	108,415	,481	,886
aitem_14	76,48	106,826	,571	,884
aitem_15	76,48	107,398	,556	,884
aitem_16	76,40	111,143	,248	,890
aitem_17	76,64	113,174	,127	,893
aitem_18	76,28	110,042	,352	,888
aitem_19	76,30	108,663	,493	,886
aitem_20	76,46	110,498	,347	,888
aitem_21	76,42	109,596	,380	,888
aitem_22	76,32	109,324	,376	,888
aitem_23	76,48	109,969	,320	,889
aitem_24	76,58	107,963	,447	,886
aitem_25	76,38	107,220	,477	,885
aitem_26	76,56	109,149	,407	,887
aitem_27	76,44	109,313	,380	,888
aitem_28	76,44	107,966	,493	,886
aitem_29	76,60	109,796	,364	,888
aitem_30	76,32	105,406	,490	,886

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
79,02	115,653	10,754	30

## LAMPIRAN-C

### UJI NORMALITAS VARIABEL PENELITIAN



## UJI NORMALITAS

[DataSet3]

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kepuasan Kerja	47	69,48	10,158	48	89
Produktivitas	47	75,00	7,340	62	93

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Produktivitas
N		47	47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	69,48	75,00
	Std. Deviation	10,158	7,340
	Absolute	,099	,092
Most Extreme Differences	Positive	,058	,092
	Negative	-,099	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z		,703	,651
Asymp. Sig. (2-tailed)		,706	,790

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



**LAMPIRAN- D**  
**UJI LINEARITAS VARIABEL**  
**PENELITIAN**



## UJI LINEARITAS

[DataSet3]

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Produktivitas * Kepuasan Kerja	47	100,0%	0	0,0%	47	100,0%

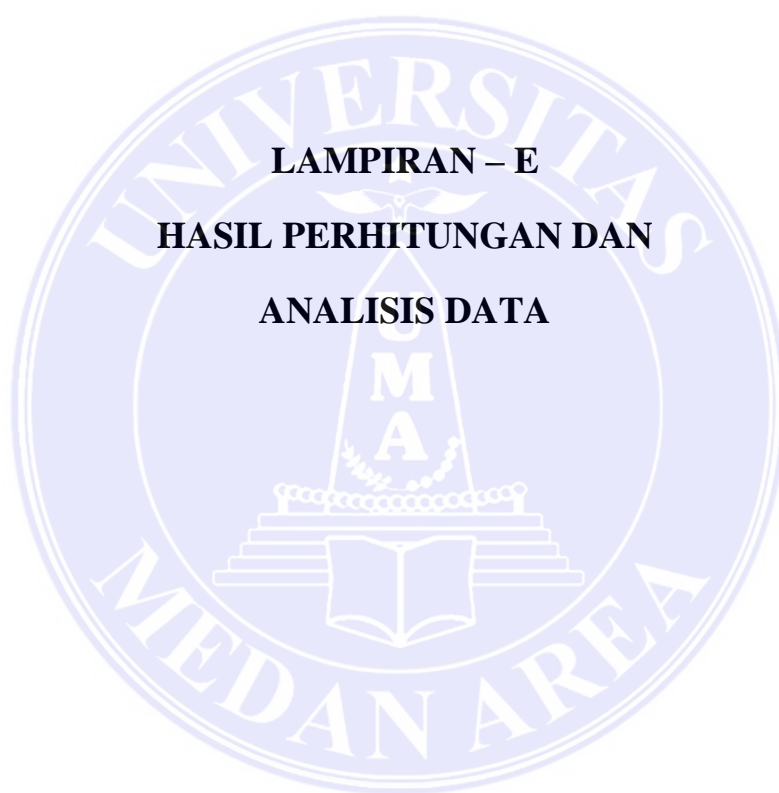
### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Kepuasan Kerja	(Combined)		2046,133	29	70,556	2,376	,024
	Between Groups	Linearity	730,564	1	730,564	24,604	,000
		Deviation from Linearity	1315,569	28	46,985	1,582	,146
	Within Groups		593,867	20	29,693		
	Total		2640,000	46			

s

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Produktivitas * Kepuasan Kerja	,526	,277	,880	,775



**LAMPIRAN – E**  
**HASIL PERHITUNGAN DAN**  
**ANALISIS DATA**

## KORELASI PRODUCT MOMENT

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	69,48	10,158	47
Produktivitas	75,00	7,340	47

### Correlations

		Kepuasan Kerja	Produktivitas
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	<b>,526**</b>
	Sig. (2-tailed)		<b>,000</b>
	N	47	47
Produktivitas	Pearson Correlation	<b>,526**</b>	1
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	
	N	47	47

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



**LAMPIRAN – F**

**ALAT UKUR PENELITIAN**

## SKALA KEPUASAN KERJA

Petunjuk :

1. Bacalah pernyataan-pernyataan berikut dengan seksama, kemudian berilah penilaian dengan memberi tanda “SILANG (X)” pada kolom yang sesuai.

2. Skor penilaian:

SS = Jika Bapak-bapak/sdr merasa Sangat Sesuai dengan isipernyataan

S = Jika Bapak-bapak/sdr merasa Sesuai dengan isipernyataan

TS = Jika Bapak-bapak/sdr merasa Tidak Sesuai dengan isipernyataan

STS = Jika Bapak-bapak/sdr merasa Sangat Tidak Sesuai dengan isipernyataan

### Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Bapak/Sdr:

1. Nama/Inisial : .....

2. Pendidikan : .....

3. Jenis Kelamin : Lk /Pr

4. Usia ..... tahun

**SELAMAT MENGERJAKAN**

No.	Pernyataan	Jawaban Kepuasan Kerja			
		SS	S	TS	STS
1	Kondisi ruangan tempat saya bekerja memberikan kenyamanan saat sedang bekerja.	SS	S	TS	STS
2	Saya selalu mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan.	SS	S	TS	STS
3	Keahlian sangat menentukan prestasi kerja saya.	SS	S	TS	STS
4	Saya berteman dengan siapapun di lingkungan kerja.	SS	S	TS	STS
5	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik.	SS	S	TS	STS
6	Saya merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja yang ditempati .	SS	S	TS	STS
7	Pembayaran gaji saya sesuai dengan jabatan.	SS	S	TS	STS
8	Adanya jaminan kesehatan.	SS	S	TS	STS
9	Masa depan dan cita-cita saya akan tercapai di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
10	Saya menikmati bekerja dan masuk dalam kelompok-kelompok organisasi.	SS	S	TS	STS
11	Keterampilan yang saya miliki menentukan kenaikan jabatan dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
12	Dalam berteman saya tidak memilih-milih.	SS	S	TS	STS
13	Atasan saya selalu berupaya mengembangkan suasana dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
14	Ruangan kerja saya sangat baik.	SS	S	TS	STS
15	Kebijakan promosi sesuai dengan harapan saya.	SS	S	TS	STS
16	Perusahaan memberi ketenangan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja.	SS	S	TS	STS
17	Saya merasa gelisah di ruang lingkup pekerjaan.	SS	S	TS	STS
18	Saya akan menolak perintah dari atasan yang kurang sesuai dengan saya.	SS	S	TS	STS
19	Saya tidak memiliki keahlian kerja di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
20	Saya selalu menyendiri dengan orang-	SS	S	TS	STS

	orang di lingkungan kerja.				
<b>21</b>	Kurangnya fasilitas di perusahaan menghambat kerja saya.	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>22</b>	Suhu ruangan di kantor terasa panas.	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>23</b>	Gaji saya tidak sesuai dengan jabatan yang saya miliki.	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>24</b>	Di perusahaan ini tidak ada tunjangan.	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>25</b>	Saya selalu galau tentang masa depan.	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>26</b>	Saya selalu bosan dan menyendiri dalam bekerja.	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>27</b>	Keterampilan yang saya miliki tidak mendukung dalam mengerjakan tugas saya.	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>28</b>	Saya hanya memiliki beberapa orang di kantor.	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>29</b>	Atasan saya kurang peduli terhadap bawahan.	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>30</b>	Saya tidak pernah mendapatkan kebijakan promosi dalam jabatan.	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>

**PENILAIAN PRODUKTIVITAS KERJA****PT. SUMBER DAYA MANDIRI**

No	Dimensi	Uraian	Perolehan Nilai Produktivitas										$\Sigma X_{10}$	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	kuantitas	Penyaluran Kadidat												
		Terserap												
		Sosialisasi/Kunjungan												
		Interview												
2	kualitas	Pemanggilan												
		Kualifikasi Kandidat												
		Kesesuaian												
3	Ketepatan Waktu	Laporan												
		Kerjasama Team												
		Ketelitian												
		Komunikasi												
		Koordinasi												
<b><math>\Sigma : 12</math></b>														

**PEJABAT PENILAIAN****SUPERVISOR**





**LAMPIRAN – G**  
**DOKUMENTASI**



## UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 19 /FPSI/01.10/VIII/2020  
Lampiran : -  
Hal : Pengambilan Data

Medan, 31 Agustus 2020

**Yth. Pimpinan PT. Sumber Daya Mandiri**  
Di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Dedy Syah Putra  
NPM : 168600015  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Sumber Daya Mandiri, Jl. Gatot Subroto Komp. Tomang Elok No. 180C** guna penyusunan skripsi yang berjudul "**Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Karyawan PT. Sumber Daya Mandiri**".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..

Wakil Dekan Bidang Akademik,

**Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





Medan, 30 September 2020

Kepada Yth,  
Wakil Dekan Bid. Akademik Universitas medan area

Di  
Medan

Memperhatikan surat saudara pada tanggal 30 Agustus 2020 perihal pengambilan data di kantor PT. Sumber Daya Mandiri Cab. Medan.

Sehubungan hal tersebut, diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui pengambilan data di maksud atas nama :

No	Nama Mahasiswa	NPM	Program Studi
1.	Dedy Syah Putra	168600015	Ilmu Psikologi

Untuk pelaksanaan pengambilan data dimaksud kepada mahasiswa/i agar memperhatikan Hal-hal Sebagai Berikut :

4. Mentaati semua aturan yang berlaku di perusahaan dan wajib memahaminya.
5. Menggunakan data yang telah di peroleh dengan sebaik-baiknya dan tidak menyebarluaskan data tersebut tanpa seizin perusahaan.
6. Mahasiswa wajib membawa surat kesehatan dan bebas covid 19 dan wajib Menggunakan masker.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan Terima Kasih.

PT. Sumber Daya Mandiri

PT. SUMBER DAYA MANDIRI

Aswin Wibowo  
Business Eksekutif

Gedung Mugi Griya Lt. 5 Suite 504 Jl. MT. Haryono Kav. 10 - Jakarta 12810.  
Telp. (021) 83708456 - 7, 8308383 Ext. 1519 Fax. (021) 83708458  
E-mail : pt.sdm@mail.com

---

## HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. SUMBER DAYA MANDIRI

### *THE CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF PT. SUMBER DAYA MANDIRI*

Dedy Syahputra

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Indonesia

\*Corresponding author: E-mail: [dedesyahputraa21@gmail.com](mailto:dedesyahputraa21@gmail.com)

---

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas pada karyawan PT. Sumber Daya Mandiri. Hipotesis yang diajukan ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan di PT. Sumber Daya Mandiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Daya Mandiri. Teknik pengambilan data sampel ialah menggunakan purposive random sampling yang berjumlah 47 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan teknik penumpulan data menggunakan skala likert dan dokumentasi. Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan. Hasil ini diketahui dengan melihat mean hipotetik kepuasan kerja 67,5 kemudian mean empirik produktivitas karyawan 75,00 dan kepuasan kerja 69,48. Nilai atau koefisien dimana koefisien yaitu 0,526 dengan signifikansi  $p = 0,000 < 0,050$ , dengan bobot sumbangan 27,7% artinya hipotesis yang diajukan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi produktivitas karyawan dinyatakan diterima.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Produktivitas.

#### ABSTRAK

*This study aims to look at the relationship of job satisfaction with productivity in PT employees. Self-Service Resources. The hypothesis proposed there is a positive relationship between job satisfaction and employee productivity at PT. Self-Service Resources. The population in this study is all employees of PT. Self-Service Resources. Sampling technique is using purposive random sampling of 47 employees. This research uses quantitative research method. With data collection techniques use likert scale and documentation. Based on the analysis conducted, the results were obtained that there is a relationship between job satisfaction and employee productivity. These results were known by looking at the hypothetical mean of job satisfaction 67.5 then empirical mean employee productivity of 75.00 and job satisfaction of 69.48. The value or coefficient of which the coefficient is 0.526 with the significance  $p = 0.000 < 0,050$  with a contribution weight of 27,7% This mean that the hipotesis proposed the higher the job satisfaction the higher the productivity of employees is accepted.*

**Keywords:** Job satisfaction, productivity

---

**Dedy Syahputra, Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sumber Daya Mandiri**

---

***How to Cite:*** Syahputra, Dedy. 2021 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas kerja pada karyawan PT. Sumber Daya Mandiri

, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*, 1 (1): 1-16.

---



**PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi ini, kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada upaya organisasi tersebut bekerja sama dengan organisasi-organisasi lain baik didalam negara maupun diperingkat global dalam bidang yang menjadi core business-nya. Prestasi organisasi tersebut tidak melebihi prestasi sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah aspek terpenting yang menentukan jatuh bangunnya suatu organisasi dalam banyak keadaan (Rivai, 2008). Semakin meningkatnya persaingan antar perusahaan sekarang ini menuntut perusahaan harus bisa bertahan dari berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu yang harus ditempuh perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain, yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerjanya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya juga. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa perubahan dan perkembangan padadewasa ini menuntut sumber daya organisasi atau perusahaan yang berkualitas dari hari ke hari. Karena hanya dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan perusahaan atau organisasi dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang sedang terjadi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada organisasi. Sumber daya manusia bisa dapat dikatakan sebagai karyawan.

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun

diluar hubungan kerja. Karyawan merupakan salah satu unsur penentu bagi kelangsungan atau kemajuan perusahaan. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2009).

Ciri-ciri karyawan yaitu mengerti dan memahami visi dan misi perusahaan dengan baik, aktif menyampaikan ide dan gagasan untuk kepentingan perusahaan, menganggap perusahaan sebagai rumah kedua dan sumber penghidupan yang baik, kinerjanya cenderung meningkat dari waktu ke waktu, serta kariernya cemerlang dengan senantiasa mendapatkan promosi sampai pada level manajerial tertinggi (Ekotama, 2016).

Karyawan memiliki kepentingan dan keinginan yang seharusnya perusahaan dapat memperhatikan kepentingan serta keinginan tersebut demi kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja. Karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan jika mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Tingkat kepuasan individu ini turut menentukan tingkat keberhasilan suatu tujuan dari perusahaan (Moeljono, 2003). Dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta sangat diperlukan adanya produktivitas kerja, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bagian.

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam berkerja, upah yang

## **Dedy Syahputra, Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sumber Daya Mandiri**

minim dan juga ketidakpuasan dalam berkerja. 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 dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Hasibuan (2006) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya mungkin oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dan tenaga kerja. Produktivitas kerja di masa sekarang ini sangat menentukan bagi keberhasilan seseorang sebagai akibat dari proses pembangunan yang lebih menitikberatkan pada sektor industri ekonomi. Produktivitas kerja tidak terlepas dari kepuasan kerja dan disiplin kerja. Produktivitas kerja dipengaruhi berbagai faktor antara lain, lingkungan kerja, tingkat pendidikan, sikap kerja, waktu kerja, kesehatan, sarana produksi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan individu merasa nyaman untuk bekerja dalam suatu perusahaan.

Menurut Sutrisno (2012) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Seorang karyawan akan mengalami kepuasan kerja ketika merasakan bahwa pekerjaan itu cocok dengan dirinya dan dapat membuat dirinya menunjukkan

kemampuan yang maksimal, gaji dan promosi yang sesuai harapan, adanya perhatian dari atasan. Kepuasan kerja merupakan fenomena penting dalam perusahaan, karena berkaitan dengan sikap karyawan atau perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihadapi.

Kepuasan kerja yang tinggi diyakini dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah menimbulkan dampak negatif seperti bolos kerja, kerja lamban, mogok kerja, serta mereka lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan kerja diperusahaan lain dengan kata lain tingkat keluarnya karyawan cukup tinggi. Kepuasan kerja tersebut dapat menunjukkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi oleh karyawan di dalam lingkungan kerjanya (Handoko, 2001).

Menurut Ivancevich, dkk (2006) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi. Seorang karyawan akan produktif dalam bekerja jika karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya dan sebaliknya seorang karyawan cenderung kurang produktif jika tidak merasa puas dengan pekerjaannya.

Fenomena yang ada di PT Sumber Daya Mandiri Cabang Medan ada karyawan yang kepuasan kerjanya rendah karena karyawan tersebut merasa selalu tertekan dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan,

selalu menunda pekerjaan, kurangnya menguasai kemampuan di bidang pekerjaannya, tingkat prestasi cenderung menurun, kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang, kurangnya motivasi kerja, kurangnya disiplin kerja karyawan, tidak ingin dikekang oleh peraturan atau tata tertib yang ketat, kesulitan jumlah pekerjaan dan tanggung jawab, serta memiliki rasa sifat ego yang tinggi. Hal ini yang dapat memberikandampak negatif terhadap produktivitas yang dihasilkan karyawan ketika bekerja.

Fenomena berdasarkan observasi pada PT. Sumber Daya Mandiri kepuasan karyawannya mengalami kecenderungan pada penurunan, terlihat dari sebagian, terlihat pada sebagian karyawan yang sering melakukan kesalahan seperti penurunan, terlihat dari sebagian karyawan yang sering melakukan kesalahan seperti terlambat datang ke kantor, tidak tepat waktu menyelesaikan tugas yang diberikan, sering mengobrol dengan rekan kerja saat jam kerja berlangsung, kurang mematuhi aturan yang ada, dan tidak tercapainya standar kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan.

Faktor-faktor yang melatar belakangi hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan terdapat dua faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor dalam sebuah produktivitas kerja menurut Simamora (2004) yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Triatna, 2015) antara lain pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian, dan keadilan.

Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan di PT. Sumber Daya Mandiri terhadap karyawan PT dan C dapat di uraikan sebagai berikut :

*“karyawan yang keluar dari perusahaan ini dikarenakan kemampuan karyawan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan, fasilitas pd yang tidak mendukung, tata tertib yang ketat, kurangnya motivasi dari atasan, kurangnya interaksi antar rekan kerja, selain itu bang, kurang motivasi dalam diri sendiri, ada beberapa karyawan yang tidak puas dengan gajinya, adanya ketidakhadiran yang berkepanjangan, dan tidak memberikan keringanan dalam pekerjaannya”.* (PT, 24 September 2020)

*“Kami bang kerja disini hanya untuk batu lonjatan bang terus nambah pengalaman bang, mengisi waktu luang bang tapi aku juga sering kali bang nunda nunda pekerjaan, fasilitasnya pun kurang mendukung, selain itu gajinya kecil bang gak sesuai bang”.* (C, 24 September 2020)

Kinerja karyawan yang ditunjukkan dari peningkatan produktivitas kerja menjadi orientasi setiap perusahaan bahkan terdapat sejumlah perusahaan yang mengalihkan lokasi pabrik dalam meningkatkan produktivitas. Sebagaimana hasil penelitian Yeh dan Hong (2012) yang menyebutkan: “Many Taiwanese manufacturers have moved to mainland China in order to reduce labor cost and increase productivity.” Dalam pendapat tersebut dinyatakan bahwa sejumlah perusahaan dari negara taiwan melakukan relokasi pabrik ke negara China dengan tujuan menurunkan biaya buruh dan meningkatkan produktivitas.

Dalam penelitiannya, Melinda (2008) menyatakan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini membuktikan bahwa pd motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil riset penelitian dari irvan Adiwinata (2014), me -nyatakan bahwa



## Dedy Syahputra, Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sumber Daya Mandiri

kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang, manager dapat memberikan bonus dan kenaikan pangkat sehingga para karyawan-karyawan merasa mendapatkan kepuasan dan motivasi kerja. Cafry Gerald Supit, F.A.O. Pelleng, J.A.F Kalangi. (2017) hasil penelitian bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Astra International Daihatsu-DSO Malalayang yang jika kepuasan kerja meningkat produktivitas kerja akan naik pula dan sangat signifikan.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan-permasalahan terkait mengenai “*Hubungan Kepuasan Kerjadengan Produktivitas karyawan PT.Sumber Daya Mandiri Medan*”.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana spesifikasinya sistematis, terencana dan terstruktur, dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya (Sugiyono, 2015). Tipe penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional ini merupakan hubungan antar dua variabel, tidak saja dalam bentuk sebab akibat melainkan juga timbal balik antara dua variabel (Subana, 2005). Teknik penumpulan data menggunakan skala likert dan dokumentasi.

Definisi oprasional masing-masing dari variabel penelitian sebagai berikut: kepuasan kerja adalah suatu kondisi dimana emosi yang menyenangkan dapat dihasilkan dari penilaian pekerjaan maupun pengalaman kerja seseorang. **Kepuasan kerja** diukur dengan menggunakan skala berdasarkan

aspek-aspek kepuasan kerja oleh Jewell dan Siegall (dalam prastewan 2010) yang meliputi psikologis, Sosial, Fisik, dan Finansial. **Produktivitas kerja** merupakan orang yang mampu menyelesaikan suatu perkerjaannya dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja diungkap melalui data yang peneliti dapatkan berupa dokumentasi yang diterapkan perusahaan PT. Sumber Daya Mandiri yang dinilai selama enam bulan sekali dan meliputi tiga dimensi yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Pada setiap penelitian, populasi dan sampel merupakan hal terpenting untuk dapat menjadi alat ukur penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Sumber Daya Mandiri Medan yang berjumlah 47 karyawan. Teknik pengambilan sampel ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah dalam sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel adalah jumlah karyawan atau induvidu yang jumlahnya kurang dari populasi (Hadi, 2004). Dalam penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 47 orang karyawan yang berada pada Devisi SDM dan Umum.

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian kuantitatif tentang Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sumber Daya Manusia. Metode penelitian mennggunakan metode analisis *Product Moment* dari Karl Pearson. Alasan digunaknaya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas

(Kepuasan Kerja) dengan satu variabel terikat ( Produktivitas kerja).

X – Y	0,5 26	1,5 82	0,1 46	<b>Linier</b>
-------	-----------	-----------	-----------	---------------

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka diketahui bahwa data penelitian alat ukur Kepuasan Kerja dan Produktivitas berdistribusi normal. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitas (Sig), jika nilai Sig > 0,05 maka data adalah berdistribusi normal.

**Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran**

Variabel	Mean	SD	K-S	Sig	Ket
Kepuasan Kerja	69,48	10,158	0,703	0,706	<b>Normal</b>
Produktivitas	75,00	7,340	0,651	0,790	<b>Normal</b>

Uji linearitas yang dilakukan adalah untuk mengetahui derajat linearitas variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya apakah kepuasan kerja dapat menimbulkan produktivitas terhadap karyawan, yaitu tinggi atau rendahnya seseorang dikatakan mengalami kepuasan kerja seiring dengan tinggi atau rendahnya komitmen organisasi seseorang. Dari hasil uji linearitas menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear dengan komitmen organisasi.

**Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji Linieritas**

Korelasional	Rxy	F	P (sig)	Keterangan

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. adalah 0,146 dimana lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas.

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi r *pearson* diketahui bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan produktivitas dilihat bahwa Sig (2-tailed) bernilai 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 yang menandakan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas. Sementara itu r hitung bernilai 0,526 dimana lebih besar dari r tabel yakni 0,288 sehingga hal ini pula menunjukkan bahwa adanya hubungan yg signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Tabel 4.6. Hasil korelasi Pearson Product Moment.

Variabel	Uji Hipotesis	
	Korelasi (r)	Sig.
Kepuasan Kerja & Produktivitas	0,526	0,000

Berdasarkan hasil analisis dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara kepuasan kerja dan produktivitas dimana dalam korelasi tersebut memiliki arah positif (+).

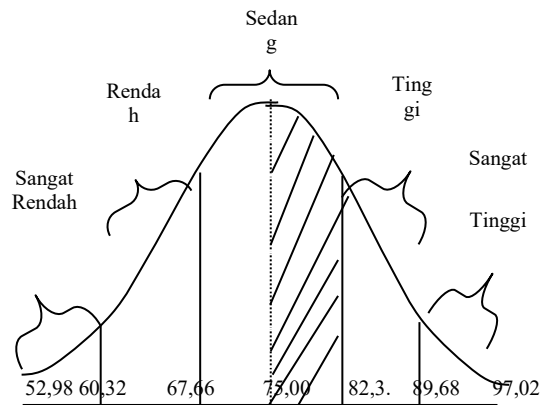
**Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik & Empirik**

Variabel	SD	Nilai Rata-Rata	
		Hipotetik	Empirik
Kepuasan kerja	10,158	67,5	69,48

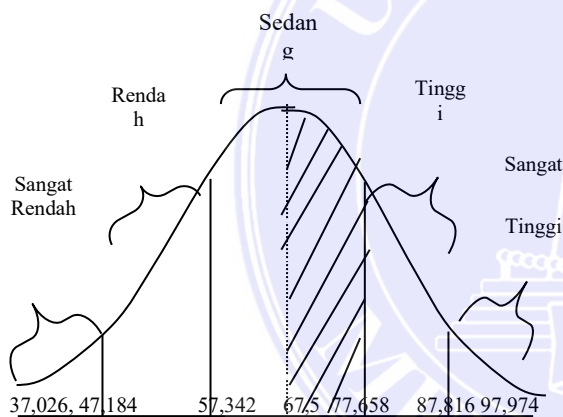
**Dedy Syahputra, Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sumber Daya Mandiri**

Produktivitas	7,340	-	75,00
---------------	-------	---	-------

Berdasarkan tabel perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa mean hipotetik untuk kepuasan kerja adalah 67,5 dengan mean empirik diperoleh dari data sebesar 69,48 namun selisih mean hipotetik dan mean empirik tidak melebihi nilai standar deviasi yakni 10,158. Mean empirik diperoleh dari data sebesar 69,48 namun selisih mean hipotetik dan mean empirik tidak melebihi nilai standar deviasi yakni 10,158.



**Gambar 4.1 Kurva Normal Variabel Kepuasan Kerja**



Pada grafik kurva di atas, dapat dilihat bahwa anggota yang ada di PT Sumber Daya Mandiri Medan dengan mean 69,48 dalam hal ini kepuasan kerja dapat dikategorikan ke dalam kategori sedang. Sementara mean empirik diperoleh dari data sebesar 75,00 dimana dalam hal ini Produktivitas pada penelitian tergolong Sedang, kurva dapat dilihat pada gambar Kurva II di bawah ini.

**Gambar 4. 2 Kurva Normal Variabel Produktivitas Karyawan**

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode Product Moment, maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil korelasi Pearson Product Moment diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan produktivitas pada karyawan PT Sumber Daya Mandiri. Korelasi positif dan signifikan antara semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi pula perilaku komitmen organisasi pada karyawan PT Sumber Daya Mandiri.
2. Karyawan PT Sumber Daya Mandiri memiliki nilai rata-rata 75,00 dengan tingkat perilaku produktivitas dalam kategori sedang dan kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 69,48 dengan tingkat perilaku kepuasan kerja anggota yaitu masuk ke dalam kategori sedang.
3. Hasil penelitian ini secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikansi (5%) terhadap produktivitas sebanyak 27,7% variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh kepada perilaku produktivitas pada karyawan PT Sumber Daya Mandiri, sementara selebihnya dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti Kesempatan berprestasi, Manajemen, Jaminan Sosial, Sarana Produksi, Teknologi, Lingkungan kerja, Penghasilan, Daya tahan tubuh, Sikap

etika, Keterampilan, Disiplin kerja, Motivasi, dan Pendidikan.

#### UCAPAN TERIMAKASIH

1. Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia-Nya, kesabaran dan kemudahan serta kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya, ibu Nila dan ayah Adenan yang telah memberikan segalanya baik dukungan serta motivasi untuk saya menyelesaikan skripsi ini serta saudara kandung saya, selaku kakak-kakak saya Deni, Dewi, Desi yang telah memberikan dukungan serta motivasi untuk saya menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Drs. M Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Siregar.
4. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
5. Ibu Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
6. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
7. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog selaku pembimbing I skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga serta sabar dan senantiasa memberikan arahan, saran dan juga bimbingan. dalam proses penyelesaian penelitian dan skripsi ini.
8. Bapak Khairuddin S.Psi. M.Psi. Selaku pembimbing II skripsi yang telah senantiasa meluangkan waktu, tenaga, keceriaan dan menyemangati saya serta memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian dan skripsi ini.
9. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si, Psikolog sebagai ketua sidang yang sudah berkenan hadir dalam sidang skripsi.
10. Bapak Andy Chandra, S.Psi., M.Psi., Psikolog sebagai pembimbing yang sudah memberi arahan dan masukan saya menyelesaikan skripsi ini.
11. PT. Sumber Daya Mandiri yang sudah memberikan saya untuk melakukan penelitian terkhusus kepada Aswin Wibowo selaku pimpinan perusahaan dan seluruh karyawan PT. Sumber Daya Mandiri.
12. Seluruh dosen dan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu
13. Kepada peneliti demi kelancaran hingga selesainya skripsi ini.
14. Seluruh staf bagian tata usaha Fakultas Psikologi.
15. Terima kasih untuk teman-teman saya Psikologi RegB1 yang telah memberikan saran dan menemani hari-hari saya.
16. Para teman-teman satu bimbingan (Dinda, Aina, Fara, Pangeran) yang telah membantu saya selama ini dalam berbagi ilmu.
17. Kepada Pangeran Simatupang, Zulfahmi, Andika Putra, Rafi Nasution, Iqbal Munaf, Wahyu Irfan, Aldisty yang telah mendukung saya selama ini.
18. Kepada Fara Avivah, Ridha, Putri, Verencya Univa, Aulia Pratiwi, Dian Permata, Siti Khadijah, Nabila Eryani, dan Rahmi Relita, Dinda, Anissa, Fitry, yang telah memberikan dukungan selama ini.
19. Para teman-teman seperjuangan stambuk 2016 yang telah meluangkan waktunya dan mau memberikan informasi.
20. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

**Dedy Syahputra, Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sumber Daya Mandiri**

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurrahmat. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Rineka Cipta.
- Abdus. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Adiwinata, Irvan. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal. Diakses :10 Agustus 2020.
- Anoraga.1997. Psikolog Kerja, PT Rineka Cipta : Jakarta.
- As'ad, Muhammad. 2001. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty.
- As'ad, Muhammad. 2003. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty.
- Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2011. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badriyah, M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Coulter, Robbins. 2004. Manajemen, Edisi Ketujuh, Edisi Indonesia, Jilid Kesatu. Jakarta : PT. Indeks Group Gramedia.
- Darmadi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi". Yogyakarta : PENERBIT DEEPUBLISH
- Dewi.et. al. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja Terhadap Perkembangan Karir dan Kepuasan Kerja Pegawai. Jurnal. Diakses : 10 Agustus 2020.
- Ekotama, S. 2016. Datang Bawa Lamaran, Pulang Bawa Saham. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Ervianto. 2004. Teori – Aplikasi Manajemen Proyek Kontruksi. Yogyakarta : Andi.
- Fauzi, H., Muntholib., & Anwar, K. 2021. Perilaku Kepimpinan Partisipatif: Pengembangan Kepuasan Kerja Dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam. Jawa Tengah: Lakeisha.
- Flippo. 1993. Manajemen Personalialia. Jakarta : Erlangga.
- Greenberg, J & Baron, R, A. (2000). Perilaku organisasi. Jakarta: Prentice Hall.
- Hadi. 2004. Statistik. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, Hani. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Jogja.
- Hasibuan. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2006. Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasmayni, B. The Difference of Academic Procrastination between Students Who Are Active and Not Active in Organizations Student Activity Units in the Faculty of Psychology, University of Medan Area. Britain International of Linguistics, Arts and Education (BIO LAE) Journal ISSN: 2685-4813 (Online), 2685-4805 (Print) Vol. 2 (1): 411-421.
- Hasmayni, B. (2019). Prediction of Junior High School National Examination Score on the Learning Achievement In High School Students In Medan. Proseding Seminar International. NICCT. Proceedings of the First Nommensen International Conference on Creativity & Technology, NICCT. Jilid 1. <https://eudi.eu/proceedings/NICCT/2-19.EAI> <http://dx.doi.org/10.4108/eai.20-9-2019.2296598>.
- Hasmayni, B. (2018). Relationship between Service Quality and the Students Loyalty in Using Railway Service of Sribilah Medan in Indonesia. IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS). Volume 23, Issue 2, Ver. 2 (February. 2018) PP 65-70e-ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845
- Ivancevich, dkk. 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1 Edisi Ketujuh. Jakarta : Elangga.

- Jewell & Siegall.(1998). Psikologi Industri dan Organisasi Modern. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Luthans, Fred. 2006. Prilaku Organisasi edisi 10. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya.
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: PT BPFE – Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2005. Evaluasi kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Melinda. 2008. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan Sumber Daya Manusia, Evaluasi Kinerja, Budaya Organisasi). Cetakan Pertama. Surabaya : STIE Mahardhika.
- Moeljono.2003. Budaya Organisasi dalam Tantangan.Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Nawawi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Notoatmodjo. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta. *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2013*. Jakarta: Kemnaker RI
- Prasetyo dan Wahyudin. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor : Ghalia Indonesia
- Robbins. 1996. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi.Vol. 1. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai.2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai.2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Riduwan. 2004. Metode Riset. Jakarta : Rineka Cipta
- Subana, Sudrajat. 2005. Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah, Bandung : Pustaka Setia.
- Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Pernada Media Group.
- Sutrisno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Pernada Media Group.
- Sulistiyawati dan Indrayani.2012. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Profesional Terhadap Kepuasan Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Semarang).Jurnal.Diakses : 10 Agustus 2020
- Sedamaryanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti.2004. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.Bandung : Mandar Maju.
- Schermehorn.2005. Manajemen Edisi Bahasa Indonesia.Yogyakarta : Andi Offset.
- Siagian. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara.
- Subri. 2002. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Rajawali Persada.
- Simamora. 1995. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE.
- Sinungan. 1997. Produktivitas Apa dan Bagaimana, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. Metodologi Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metodologi Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Empat.Jakarta : Pranada Media Group.
- Triatna, C. 2015. Perilaku Organisasi dalam Pendidikan.Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Wiguna, D.P. (2017). Statistik Penelitian: Studi Kasus Penelitian Menggunakan SPSS. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Yeh dan Hong. 2012. The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. The Journal of Human Resource and Adult Learning.Diakses : 10 Agustus 2020

