

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk,
AREA MANADO**

Oleh:

Megawati Said

Wihelmina Rumawas

Sandra I. Asaloei

***Abstract.** The continuity of the organization or company is determined by the existing human resources, both quality and quantity. Each organization has different objectives and in the implementation is done by employees. Employees are therefore a major factor in corporate activities. Each organization will basically have different policies on the human resources it has to achieve employee productivity. In the achievement that affects the productivity of employees there are many factors that affect work productivity, among others, is the existence of job satisfaction. With a sense of satisfaction in working the employee will show a good personal in the company, a positive performance that satisfies the company and arises willingness to work high level of work productivity for the interests of the company, and facilitate the achievement of corporate goals. Job satisfaction is an evaluation that describes a person for feeling his attitude, happy or not happy, satisfied or not satisfied in work. The purpose of this study is to analyze the effect of job satisfaction on employee productivity at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado. Job Satisfaction is measured through five indicators, namely Jobs, rewards, supervision of superiors, co-workers, and promotional opportunities. This research is a quantitative research by using simple linear regression approach. Data collection techniques were done by distributing questionnaires filled by 39 respondents and analyzed using simple regression analysis and using test t test hypothesis. From the results of simple linear regression analysis of job satisfaction variables affect the productivity of employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado. And result of hypothesis test show that job satisfaction variable simultaneously have a significant effect to work productivity of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado. Based on the results of this study, the company can continue to facilitate employees in improving job satisfaction so that employee productivity can be achieved.*

***Keywords:** Job Satisfaction, Work Productivity.*

Pendahuluan

Kelangsungan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada, baik kualitas maupun kuantitasnya. Era global saat ini ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, sehingga organisasi atau institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua aspek. Setiap organisasi mempunyai berbagai tujuan yang berbeda dan dalam pelaksanaannya dilakukan oleh karyawan. Oleh sebab itu karyawan merupakan faktor utama dalam kegiatan perusahaan.

Untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang ada sesuai dengan kebutuhan perusahaan, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya rasa kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan menampilkan pribadi yang baik dalam perusahaan, kinerja positif yang memuaskan perusahaan dan timbul kesediaan untuk mengusahakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi bagi kepentingan perusahaan, serta

memperlancar pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah faktor penting yang harus terbentuk dilingkungan kerja. Sebab, kepuasan kerja akan berdampak pada produktivitas kerja seseorang. Spector menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan berkaitan erat dengan berbagai aspek dari pekerjaannya seperti gaji, supervisi dari atasan, rekan kerja, kesempatan promosi dan sebagainya.

Kepuasan kerja merupakan hal penting karna dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memandang pekerjaan sebagai suatu

hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Bila karyawan bekerja dalam keadaan terpaksa ia akan menghasilkan hasil kerja (*performance*) yang buruk.

Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan. Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya antara lain adalah adanya kepuasan kerja. Pentingnya sumber daya manusia sebagai pengelolaan sumber daya yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula dan akan mengakibatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan dapat terlaksanakan. Salah satu ukuran keberhasilan pengelolaan perusahaan adalah tercapainya kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja yang baik adalah bilamana kepuasan kerja karyawan yang terjadi diikuti dengan produktivitas yang tinggi pula, karena

sesuai dengan berbagai fakta bahwa tidak semua karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi pula namun bisa juga terjadi sebaliknya. Tolak ukur produktivitas dapat dilihat dari kinerja karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan hasil yang akan didapat pihak organisasi.

Pemilihan lokasi penelitian dilakukan pada PT. Bank mandiri (persero) Tbk, Area Manado karena perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan yang bertujuan untuk memberikan pelayanan terbaik bagi kepuasan nasabah dan pengguna jasanya. Dalam hal ini peneliti sangat tertarik untuk mengetahui apakah perusahaan hanya berusaha untuk memberikan kepuasan terhadap nasabah dan bagaimana dengan kepuasan yang dirasakan oleh para karyawan itu sendiri terhadap perusahaannya. Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah masalah yang timbul karena adanya

ketidakadilan manajemen kepada pegawai, hal ini terkait dengan pembagian saham Bank Mandiri dengan skema MSOP (Management Stock Option Program) dimana penerima MSOP adalah hanya pegawai officer (level pimpinan) dengan grade D2 keatas.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka PT. Bank Mandiri (persero) Tbk, Area Manado dirasa perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja merupakan faktor yang ikut berperan dalam menjalankan manajemen operasional terutama dalam meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk meneliti “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado”.

Tinjauan Pustaka

Menurut Mangkunegara (2009:117) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan orang terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2009) yaitu : (1) Kepuasan terhadap Pekerjaan; (2) Kepuasan terhadap Imbalan; (3) Kepuasan terhadap Supervisi Atasan; (4) Kepuasan terhadap Rekan Kerja; (5) Kesempatan Promosi.

Diana dkk, (2008:113) produktivitas merupakan suatu hasil dari tugas yang dikerjakan karyawan. Dalam suatu perusahaan, produktivitas penting dimiliki dalam rangka peningkatan hasil perusahaan. Produktivitas dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, sebagaimana dikatakan bahwa perusahaan yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang karyawannya kurang puas Indikator produktivitas kerja menurut Umar (2005) yaitu : (1) Jumlah dan waktu; (2) Mutu/Kualitas; (3) Efisien dan efektivitas.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area

Manado. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Dotulolong Lasut Kota Manado Sulawesi Utara.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado yang berjumlah 39 orang. Dengan teknik *Sampling* jenuh yang digunakan peneliti, maka yang menjadi sampel adalah populasi yaitu seluruh karyawan yang ada pada perusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado berjumlah 39 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Sedangkan alat-alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Uji Validitas; (2) Uji Reliabilitas; (3) Analisis Regresi Sederhana; (4) Analisa Korelasi ; (4) Uji Hipotesis (Uji t).

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan teknik sampling jenuh dengan responden dari seluruh karyawan PT Bank Mandiri (persero) Tbk, Area manado menunjukkan

sebagian besar berjenis kelamin laki-laki dengan latar belakang pendidikan paling tinggi S1.

Dari hasil tabulasi data didapat bahwa kepuasan kerja memiliki penilaian setuju yang berada pada nilai tertinggi. Sedangkan untuk produktivitas kerja memiliki penilaian setuju yang berada pada nilai tertinggi.

Hasil analisis uji validitas dengan menggunakan *SPSS version 24* menyatakan bahwa semua pernyataan pada kuesioner dikatakan valid karena nilai probability (sig) lebih dari (alpha) dan semua nilai koefisien r hitung lebih besar dari r tabel, dan untuk uji reliabilitas didapatkan hasil bahwa variabel yang digunakan adalah reliabel dimana data menunjukkan bahwa *croanbach's* alpha memiliki nilai reliabel tinggi.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi dan determinasi menyatakan bahwa hubungan antara variabel X terhadap variabel Y memiliki ikatan yang sangat kuat, dan untuk koefisien determinasi atau r square menunjukkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis untuk kepuasan kerja telah dibuktikan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima, yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup mempengaruhi produktivitas kerja, dengan adanya kepuasan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Lebih jelasnya pembahasan mengenai pengaruh kepuasan terhadap produktivitas kerja akan dibahas sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Agus Sunyoto (2008) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Adapun berdasarkan hasil dari

jawaban responden, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk, Area Manado memiliki penilaian yang positif mengenai kepuasan kerja meskipun beberapa karyawan terkadang harus lembur untuk mengejar target yang ditetapkan perusahaan, namun karyawan masih dapat mencapai kepuasan kerja karena adanya insentif lembur dan bonus yang diterima. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian dari Sriyono dan Farida Lestari (2013) dalam penelitian yang dilakukan ditemukan pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

b. Produktivitas Kerja

Dari hasil analisis produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dengan distribusi jawaban responden dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan memiliki penilaian yang positif mengenai produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Diana dkk, (2008) produktivitas merupakan suatu hasil dari tugas yang dikerjakan karyawan. Dalam suatu perusahaan,

produktivitas penting dimiliki dalam rangka peningkatan hasil perusahaan. Produktivitas dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, sebagaimana dikatakan bahwa perusahaan yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang karyawannya kurang puas. Hal tersebut diartikan bahwa beberapa responden tersebut mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dikarenakan adanya rasa puas terhadap pekerjaannya, imbalan, rekan kerja, supervisi atasan, dan adanya kesempatan promosi.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk, Area Manado. Yang mana di indikasikan kepuasan kerja dapat menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis menyatakan bahwa

t_{hitung} lebih besar t_{tabel} maka terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan. Hasil dari regresi menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk, Area Manado dengan uji korelasi koefisien determinasi. Hal ini berarti indikator kepuasan kerja yang diukur merupakan suatu faktor yang menentukan produktivitas kerja karyawan Bank Mandiri Area Manado. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian dari Rinda Yulisna Osiani (2015) dalam penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh tersebut diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup mempengaruhi produktivitas kerja, dengan adanya kepuasan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan Hasil presentase variabel dengan menyebarkan kuesioner dari tanggapan responden menyatakan bahwa merasa setuju terhadap kepuasan kerja yang dilaksanakan pada karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk, Area Manado. Hal ini ditunjukkan dari diperolehnya skor dengan presentase tertinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk, Area Manado dikatakan kuat, ditunjukkan dari hasil koefisien determinasi. Sedangkan 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk, Area Manado. Pengaruh positif yang dihasilkan berarti bahwa semakin

tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula produktivitas kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk, Area Manado sudah cukup baik. Perusahaan harus mempertahankan tingkat kepuasan kerja karena berpengaruh guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. PT. Bank Mandiri (persero) Tbk, Area Manado dapat mempertahankan kebijakan-kebijakan yang dapat memfasilitasi karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja sehingga produktivitas kerja karyawan dapat tercapai.
3. Penelitian selanjutnya dapat mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini melalui perspektif karyawan pada bidang pekerjaan yang lain atau bahkan dapat ditambah variabel-variabel lain agar

dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih luas cakupannya.

Daftar Pustaka

Diana, dkk. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Kosdakarya.

Osiani, R.Y. 2015. Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara Bandung. *SI Final Project Fakultas Ekonomi Bisnis*. 7 (2) : 1-21.

Robbins, S. P & Judge, T. A. 2009. *Perilaku Organisasi. Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.

Sriyono dan Lestari, F. 2013. Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 10 (2) : 1-27.

Sunyoto, A. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.

Umar, H. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.