

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. GATEWAY
CONTAINER LINE JAKARTA.**

RATNA SARI DEWI

ABSTRACT

Low productivity is one of the mega problems faced by Indonesian people. Therefore, the satisfaction of employee and work motivation needs to have serious attention in order to reach productivity improvement. And the study was conducted to determine how much influence the satisfaction of work and motivation to work productivity at PT. Gateway Container Line Jakarta. SPSS 17.0 for windows, then the obtained $r = 0.628$, $R^2 = 0.395$ to the coefficient determinant of $= 39.5\%$, and the remaining 60.5% . For multiple regression value obtained $= 15.645 + 0.299 X_1 + 0.342 X_2$ regression coefficient was marked positive. And for the F test with $= 5\%$ to obtain the F value of 10.433 and 3.295 for the mean $F_{count} > F_{table}$ then H_0 is rejected and H_a is received, which means there is influence between work satisfaction and work motivation appraisal work productivity of employees at PT. Gateway Container Line Jakarta.

Keyword : Work Satisfaction, Work Motivation, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang dimiliki sebuah perusahaan merupakan aset yang sangat bernilai karena sumber daya manusia yang mengelola seluruh sumber daya yang ada di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas dan dikelola secara tepat, efektif dan efisien dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Untuk mencapai hasil yang maksimal atau output yang berkualitas, perusahaan perlu memperhatikan karyawan dengan segala kebutuhannya dan juga masalah-masalah yang dihadapi baik secara internal maupun eksternal, karena hal ini akan mempengaruhi cara mereka

bekerja terutama yang sangat berkaitan dengan hasil kerja atau produktivitas kerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memandang pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan, sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Yuli (2006) menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas secara alamiah akan berusaha untuk meningkatkan hasil kerja mereka (*output*) atau produktivitas karyawan. Dan jika *output* yang dihasilkan tidak sebanding dengan semangat yang diberikan maka kepuasan kerja akan ikut menurun sehingga produktivitas pun juga akan

menurun. Oleh karena itu apabila perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasannya rendah, maka tingkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan juga rendah dan situasi ini akan merugikan perusahaan.

Sedangkan secara teoritis, motivasi kerja seorang karyawan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerjanya didalam suatu perusahaan. Motivasi kerja dan produktivitas merupakan bagian dari pengelolaan kompleks untuk mempertahankan serta mengembangkan hubungan kerja antara perusahaan dan karyawannya. Hal ini didukung oleh Winardi (2001) : “Motivasi yang meningkat, disertai keterampilan yang tepat, dan sumber-sumber daya yang tepat, dapat memperbesar produktivitas dan sekaligus efektivitas produksi”. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dapat menyebabkan berbagai

PERUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang diatas maka dirumuskan permasalahan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Gateway Container Line ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Gateway Container Line Jakarta ?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Gateway Container Line ?

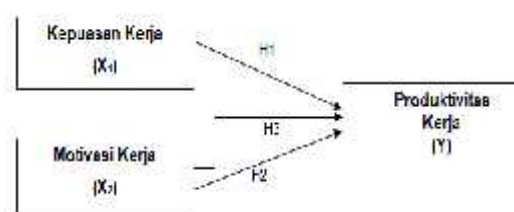
permasalahan seperti tingginya tingkat absensi, kesalahan, dan kerusakan yang akhirnya dapat mengganggu kegiatan dan produktivitas karyawan.

Ini merupakan suatu tantangan bagi pihak perusahaan agar pengelolaan sumber daya manusia yang ada mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Untuk memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan efektif bagi perusahaan dan perusahaan perlu merespon kebutuhan para pegawai agar kepuasan kerja juga tercapai. Kepuasan kerja merupakan gambaran dari sikap pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya, sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan hal tersebut akan menghasilkan produktivitas yang optimal.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN



HIPOTESIS

Adapun hipotesis yang dikemukakan oleh penulis

adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama (H₁)

H₁ = Ada pengaruh antara kepuasan kerja (X₁) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Gateway Container Line

2. Hipotesis Kedua (H₂)

H₂ = Ada pengaruh antara motivasi kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Gateway Container Line Jakarta.

3. Hipotesis Ketiga (H₃)

H₃ = Secara bersama-sama (simultan) ada pengaruh antara kepuasan kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Gateway Container Line Jakarta.

PENELITIAN TERDAHULU

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erawati Nurdiana mahasiswi Al-Ahzar dengan judul skripsi “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Trunojoyo ”. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui kenyamanan lingkungan kerja, pemberian balas jasa yang adil dan layak serta menempatkan pegawai sesuai keahliannya. Dan berdasarkan hasil pengujian secara bersama-sama (simultan) diketahui Kepuasan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Trunojoyo.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Suatu organisasi dikatakan sukses sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi maksimal. Kepuasan kerja mempunyai peranan yang sangat penting terhadap prestasi kerja karyawan, dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan organisasi mampu mencapai tujuannya dengan lebih baik dan akurat.

Fathoni (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

As'ad (2003:115) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, minat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, ventilasi, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang

berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai meliputi : sistem dan besarnya pemberian gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, bonus, promosi dan sebagainya.

2. Motivasi Kerja

Motivasi menurut Robbins, dkk (dikutip oleh Winardi, 2001,1) adalah “Kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Motivasi menurut Veithzal & Sagala (2009:837) adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan”.

Menurut Nawawi (2003) secara sederhana motivasi dapat dibedakan dalam bentuk motivasi kerja yaitu :

1. Motivasi *Intrinsik* :

- a. Pengakuan atas prestasi kerja
- b. Kemungkinan untuk berkembang
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Tanggung jawab
- e. Kemajuan

2. Motivasi *Ekstrinsik*

- a. Kompensasi
- b. Kebijakan perusahaan
- c. Kondisi kerja
- d. Jaminan pekerjaan

e. Hubungan kerja

3. Produktivitas Kerja

Sutrisno (2009) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja atau (*output* berbanding *input*).

Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa secara filosofi, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi akan terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Faktor-faktor yang menentukan tenaga kerja menurut Sinungan (2003:16)

1. Kemampuan Kerja

- Keterampilan menyelesaikan pekerjaan
- Penguasaan pekerjaan
- Pemahaman dalam melakukan pekerjaan

2. Motivasi Kerja

- Keinginan untuk melaksanakan pekerjaan
- Kesiediaan untuk bekerja sama
- Pemberian motivasi dari pimpinan

3. Hasil Kerja

- Pencapaian hasil kerja
- Kualitas pekerjaan
- Kesesuaian dengan target perusahaan

4. Efektivitas dan Efisiensi

- Ketepatan pekerjaan
- Penghematan sarana kerja
- Kesesuaian dengan jumlah jam kerja

Pengukuran Produktivitas

Produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui pendekatan yang pada umumnya membandingkan antara *output* dengan *input*, Gaspers (dikutip oleh Tjutju dan Suwatno, 2008:162) menuliskan pengukuran tersebut dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

Indeks Produktivitas

$$= \frac{\text{Output} = \text{Performance} = \text{Efektivitas}}{\text{Input} \text{ Alokasi Sumber} \text{ Efisiensi}}$$

Efektivitas dikaitkan dengan *performance*, dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber. Indeks produktivitas diukur berdasarkan perbandingan antara pencapaian *performance* dengan sumber-sumber yang dialokasikan. Efektivitas berkaitan dengan sejauhmana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana berbagai sumberdaya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Dia merupakan pegawai yang produktif. Bila efektivitas tinggi namun efisiensi rendah, berarti telah terjadi pemborosan, sebaliknya jika efisiensi tinggi namun efektivitas rendah berarti kegiatan tidak tercapai sasaran, hasil yang dicapai lebih rendah dan target. Rendahnya tingkat efektivitas dan efisiensi bisa disebabkan oleh kelalaian dan

ketidakmampuan pegawai, atau bisa juga karena kesalahan manajemen.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT.Gateway Container Line yang berjumlah 35 orang dan pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh dimana setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel yaitu sebanyak 35 orang responden.

ANALISIS DATA

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Teknik analisis ini dipilih karena : a) Pada penelitian ini terdapat hubungan kausal (sebab akibat) antara variabel bebas (Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja); b) Jumlah variabel bebasnya minimal dua (2) Model analisis regresi linier berganda untuk penelitian ini adalah :

$$= a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel X₁

b₂ = Koefisien regresi variabel X₂

X₁ = Kepuasan kerja

X₂ = Motivasi Kerja

PEMBAHASAN

Berdasarkan Nilai b dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini yakni :

Produktivitas Kerja (Y) = 15.645 + 0.299 X₁ + 0.342 X₂.

Dari persamaan tersebut diketahui koefisien regresi dari Kepuasan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) mempunyai tanda positif. Hal ini berarti Kepuasan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan di PT. Gateway Container Line.

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi konstanta dari tiap variabel independen (Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja). Angka signifikansi variabel Kepuasan Kerja (X₁) menunjukkan tanda positif dan dibawah 0.05. Atau dapat juga dengan membandingkan dengan t hitung dari Kepuasan Kerja (X₁) sebesar t hitung = 4.281 lebih besar dari t tabel = 2.035. Maka dapat disimpulkan Kepuasan

Kepuasan Kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), angka signifikansi variabel Motivasi Kerja (X₂) juga menunjukkan tanda positif dan dibawah 0.05. Atau dapat juga dengan membandingkan dengan t hitung dari Motivasi Kerja (X₂) sebesar t hitung = 4.310 lebih besar dari t tabel = 2.035. Maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan demikian hipotesis pertama dan kedua dalam penelitian ini “Secara parsial Kepuasan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan pada PT. Gateway Container Line” dapat diterima.

Berdasarkan hasil korelasi dan determinasi secara berganda antara Kepuasan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil tabel 56 diatas maka didapatkan F hitung sebesar 10.433 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 atau probabilitas jauh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dikategorikan **kuat**.

Berdasarkan hasil pengolahan diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) adalah sebesar 0.395. Artinya kontribusi kepuasan kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 39,50 % dan sisanya sebesar 60,50% adalah kontribusi faktor lain.

Tabel 1

Kepuasan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.395	.357	3.08238

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R sebesar 0.628. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang positif sehingga hubungan antara

Tabel 2
Uji Hipotesis

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	198.252	2	99.126	10.433	.000 ^a
Residual	304.034	32	9.501		
Total	502.286	34			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

lebih kecil dari 0.05. Nilai F hitung sebesar 10.433 kemudian dibandingkan dengan F tabel yang didasarkan pada df pembilang (k) dan df penyebut ($n - k - 1$) dan taraf kesalahan yang ditetapkan. Bila taraf kesalahan sebesar 5% maka df pembilang sebesar 2 dan df penyebut sebesar 32 ($35 - 2 - 1$), sehingga diperoleh F tabel = 3.295. Berdasarkan perhitungan data tersebut diatas dapat dinyatakan bahwa nilai F hitung = 10.433 lebih besar dari F tabel = 3.295. Hal ini berarti bahwa H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Gateway Container Line.

KESIMPULAN

Hasil dari analisis dan pembahasan yang telah diperoleh dari penelitian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dapat ditingkatkan melalui keterlibatan dan partisipasi atasan terhadap bawahan secara luas dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t, H_1 dan H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dan pengaruh antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Sedangkan berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji F bahwa secara bersama-sama (simultan) diketahui Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Gateway Container Line.

SARAN

Berdasarkan atas hasil penelitian, penulis memberikan saran atau masukan sebagai berikut :

1. Perusahaan dalam memberikan kepuasan kerja karyawan haruslah memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan. Setiap karyawan mempunyai persepsi dalam memandang pekerjaannya. Sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.
2. Perusahaan harus mampu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan menciptakan suasana kerja yang santai, menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, memberikan kesempatan untuk maju, mengusahakan agar karyawan memiliki loyalitas, dan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang bersahabat yang dapat membangkitkan gairah kerja.
3. Produktivitas kerja haruslah didasarkan atas kompetensi karyawan dalam bekerja sehingga hasil yang diharapkan mampu memotivasi

karyawan untuk lebih maju dalam mengembangkan kemampuannya. Hal ini juga akan menciptakan persaingan yang sehat diantara karyawan karena prestasi kerja dan kinerja karyawan yang menjadi tolak ukurnya.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, Moh. (2003). **Psikologi Industri: Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Liberty

Fathoni, Abdurrahmat. (2006). **Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Nawawi, Hadari. (2003). **Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi**. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nurdiana, Erawati. (2010) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Trunojoyo. **Jurnal Studi Manajemen – Vol. 4, No.1, April**.

Rivai, Veithzal & Sagala, Jauvani. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik**. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

Simanjuntak, J Payaman. (2005). **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Rivai, Veithzal & Sagala, Jauvani. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik**. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

Simanjuntak, J Payaman. (2005). **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sinungan, Muchdarsyah. (2003). **Produktivitas apa dan bagaimana**. Jakarta : Bumi Aksara.

Sutisno, Edi. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Winardi, J. (2001). **Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen**. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Yuli, Sri Budi Cantika. (2006). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Malang: Penerbit Universitas Muhammadiyah.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno .(2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian**. Bandung : Alfabeta