



Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Palembang

Yuliza

Yulizamuslimin28@gmail.com

Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin

Article Info

Keywords :
Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Permasalahannya adalah Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja dan Apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Palembang. Berdasarkan dari hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai r^2 hitung sebesar 10,745 dengan p value sebesar 0,030, dengan df 4 r^2 tabel sebesar 9,487. Oleh karena r^2 hitung (10,745) > r^2 tabel (9,487) atau p value < 0,05. Maka hipotesis diterima, sehingga dapat dinyatakan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Besarnya hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,583. Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai r^2 hitung sebesar 15,436 dengan p value sebesar 0,004, dengan df 4 r^2 tabel sebesar 9,487. Oleh karena r^2 hitung (15,436) > r^2 tabel (9,487) atau p value < 0,05. Maka hipotesis diterima, sehingga dapat dinyatakan ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Besarnya hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,514.

Yuliza

Yulizamuslimin28@gmail.com

Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol : 10.02.2021

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah roda penggerak suatu perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang berkompeten dan mempunyai keahlian dibidangnya maka akan menjadi nilai tambah bagi perusahaan tersebut. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah tenaga kerja, maka tidak bisa dipungkiri bahwa SDM tersebut dapat dikatakan sebagai aset terpenting yang harus dimiliki. Selain tenaga kerja yang berkompeten, maka seorang karyawan juga harus mampu dapat menyesuaikan dengan perkembangan teknologi saat ini.

Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal bahkan yang maksimal. Mereka harus memproduksi lebih banyak keluaran dari setiap jam tenaga

kerja yang digunakan, dari setiap rupiah investasi modal, dari setiap unit energi yang dikonsumsi dalam produksi. Jadi produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produksi.

Manusia biasanya mempunyai rasa sifat ego yang tinggi, antara lain tidak ingin dikekang oleh peraturan atau tata tertib yang ketat. Sebagian para karyawan tidak mau diatur dengan peraturan yang ketat dan seringkali melakukan tindakan yang tidak disiplin seperti masuk kerja tidak tepat waktu, bekerja semaunya sendiri tanpa memperhatikan lingkungan kerjanya.

Mangkunegara (2013), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari individu yang berhubungan dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan dan sebagainya.

Berikut ini ditampilkan rekapitulasi absensi karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Palembang :

Tabel. 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan
Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Palembang

No	2019				2020			
	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Rata-Rata Jumlah Hadir	Persentase (%)	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Rata-Rata Jumlah Hadir	Persentase (%)
1	January	26	18	69 %	January	26	20	77 %
2	February	24	18	75 %	February	25	20	80 %
3	March	26	23	88 %	March	26	20	77 %
4	April	26	20	77 %	April	25	21	84 %
5	May	27	20	74 %	May	16	15	94 %
6	June	15	15	100 %	June	25	23	92 %
7	July	27	26	94 %	July	25	21	84 %
8	August	27	22	81 %	August	23	21	91 %
9	September	26	21	81 %	September	24	23	96 %
10	October	27	25	93 %	October	24	22	92 %
11	November	25	21	85 %	November	25	24	94 %
12	December	20	20	100 %	December	21	17	48 %
Rata - Rata				85 %	Rata - Rata			84 %

Sumber : Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Palembang, 2021

Melalui data diatas, dapat kita lihat tingkat absensi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Palembang pada tahun 2019 dengan persentase sebesar 85% dan tahun 2020 sebesar 84% artinya bahwa terjadi penurunan tingkat jumlah hadir pada tahun 2019 dan 2020. Meninjau dari peraturan yang mengatur hak cuti karyawan maka bagi karyawan yang meninggalkan tugas tanpa keterangan/bukan dari hak cuti dianggap absen. Kenaikan jumlah absensi ini selayaknya menjadi bahan evaluasi bagi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Palembang. Absensi dalam perusahaan merupakan salah satu permasalahan yang sering terjadi dan dapat mengganggu rutinitas pekerjaan serta sangat merugikan bagi perusahaan.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Palembang".

Rumusan Masalah

Permasalahan yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini, antara lain :

1. Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja ?
2. Apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja ?

STUDI KEPUSTAKAAN

Produktivitas Kerja

Chen (dalam Purnomo, 2014) mengatakan produktivitas sebagai rasio antara *output* yang dihasilkan per unit dari sumber daya yang dikonsumsi dalam suatu proses produksi dan menurut Raviyanto (2014) Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Maka dapat diuraikan bahwa bahwa produktivitas kerja adalah jumlah produksi yang dicapai atau dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok kerja dalam periode tertentu dengan perbandingan secara keseluruhan antara keluaran dan masukan yang dipergunakan dalam waktu tertentu pula.

Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari individu yang berhubungan dengan kondisi dirinya. Menurut Robins (dalam Rachmayani, 2017) kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Marthin (dalam Rachmayani, 2017) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan muncul saat harapan-harapan tidak terpenuhi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan dan sikap karyawan terhadap pekerjaan, kondisi, situasi kerja, interaksi dan peran individu dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan kebutuhan yang akan dicapai dengan kenyataan yang ada.

Disiplin Kerja

Disiplin menurut Hurlock (2013), merupakan suatu proses latihan atau belajar yang bersangkutan paut dengan pertumbuhan dan perkembangan. Disiplin kerja adalah sikap pribadi karyawan dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja di perusahaan tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya (Aritonang, 2005).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktifitas-aktifitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan serta disetujui bersama baik secara lisan maupun tertulis antara karyawan dengan perusahaan tempat kerjanya, serta sanggup menerima sanksi-sanksi bila melanggar aturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Newstrom (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung maupun tidak langsung. Eratnya hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja dalam hal ini juga diperkuat oleh adanya beberapa penelitian sebelumnya yang mengungkap tentang kedua hal tersebut, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ermalina (2008) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas

kerja karyawan PT Bank Riau 2006. Hasil analisis memperlihatkan, bila manajemen mampu mendorong terciptanya kepuasan kerja maka akan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Naibaho (2008), penelitian ini berjudul pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Casa Woodworking Industry Medan. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan penelitian ini adalah penelitian Kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian ini, data kuantitatif yang digunakan yaitu data yang diolah dari hasil kuesioner yang dikuantitatifkan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti pada saat melakukan penelitian.

Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan dan ciri-ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai kelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera Palembang yang berjumlah 30 orang dan anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2002: 61-63) Maka dari itu Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 30 karyawan pada Asuransi Jiwa Bumiputera Palembang. Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisisioner dan pengumpulan data berupa penggunaan kuisisioner sebagai *instrument* penelitian harus memenuhi dua kriteria, yaitu *valid* dan *reliable*.

Pembahasan

Suatu organisasi dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja dengan menciptakan kondisi-kondisi kerja yang menyenangkan, upah yang wajar, pengawasan yang bijaksana serta jenis-jenis hasil yang diberikan dalam jumlah yang memadai sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Davis dan Newstrom (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Eratnya hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja dalam hal ini juga diperkuat oleh adanya beberapa penelitian sebelumnya yang mengungkapkan tentang kedua hal tersebut, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ermalina (2008) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Riau 2006. Hasil analisis memperlihatkan, bila manajemen mampu mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil output secara SPSS diketahui t-hitung sebesar 15,436 dengan p value sebesar 0,04, dengan df 4 r-tabel sebesar 9,487. Oleh karena r-hitung (15,436) > r-tabel (9,487) atau p value < 0,05. Maka hipotesis diterima, sehingga dapat dinyatakan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Palembang. Besarnya hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,583.

Kedisiplinan dalam bekerja ini merupakan salah satu penentu bagi produktivitas kerja karyawan, yaitu apakah karyawan itu mempunyai tanggung jawab terhadap

pekerjaannya atautidak. Apabila karyawan mempunyai kedisiplinan yang tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga diharapkan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sebaliknya apabila karyawan memiliki kedisiplinan yang rendah biasanya dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut tidak mempunyai tanggung jawab dan tidak peduli dengan hasil pekerjaannya. Hal ini bisa terjadi karena karyawan menganggap pekerjaan tersebut bukan bagian penting dari kehidupan pribadinya sehingga produktivitas yang dihasilkan mempunyai kualitas yang rendah.

Ravianto (2014) mengungkapkan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Sedangkan menurut Nugroho (2008) mengungkapkan bahwa terdapat 10 faktor kunci yang dapat mendorong produktivitas karyawan yang salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari produktivitas kerja setiap individu yang terlibat di dalamnya. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan kerja karyawan akan mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti produktivitas kerja yang meningkat.

Moekijat (2017) mengatakakan bahwa dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan produksi perusahaan. Oleh karena itu kedisiplinan perlu dimiliki oleh setiap karyawan dan perlu ditegakkan oleh setiap organisasi atau perusahaan, agar hasil kerja karyawan semakin meningkat dan mencapai hasil kerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai r -hitung sebesar 10,745 dengan p value sebesar 0,03, dengan df 4. r -tabel sebesar 9,487. Oleh karena r -hitung (10,745) > r -tabel (9,487) atau p value < 0,05, maka hipotesis diterima, sehingga dapat dinyatakan ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Besarnya hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,514. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Palembang. Namun terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain: Generalisasi hasil-hasil penelitian terbatas pada lokasi penelitian yang dilakukan di AJB Bumiputera 1912 Palembang, sehingga generalisasi pada tempat lain hendaknya perlu dilakukan penelitian kembali. Metode pengumpulan data yang berupa self report. Meski sah secara metode, namun evaluasi terhadap sikap dan perilaku oleh subjek sendiri tidak bisa lepas dari kemungkinan terjadinya bias subyektivitas. Distribusi skala yang sebagian besar mengandalkan pihak manajemen perusahaan berpeluang mendorong munculnya intervensi dan evaluasi independen dari atasan terhadap bawahan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai r^2 hitung sebesar 10,745 dengan p value sebesar 0,030, dengan df 4 r^2 tabel sebesar 9,487. Oleh karena r^2 hitung (10,745) > r^2 tabel (9,487) atau p value < 0,05. Maka hipotesis diterima, sehingga dapat dinyatakan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Besarnya hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,583

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai r^2 hitung sebesar 15,436 dengan p value sebesar 0,004, dengan df 4 r^2 tabel sebesar 9,487. Oleh karena r^2 hitung (15,436) > r^2 tabel (9,487) atau p value < 0,05. Maka hipotesis diterima, sehingga dapat dinyatakan ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Besarnya

hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,514.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, saran-saran yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ditujukan pada pimpinan perusahaan, berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh atau hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja, karena itu hendaknya pimpinan perusahaan memperhatikan kepuasan dan disiplin kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta*. Jurnal Pendidikan Penabur - No.04/ Th.IV / Juli 2005
- Davis, K. dan J.W. Newstrom. 2018. *Perilaku dalam Organisasi* (terjemahan: Agus Dharma). Jakarta: Erlangga.
- Ermalina, 2008. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Riau*. Jurnal Psikologi Vol 3 No 2, Maret 2008
- Hurlock, E. B. 1993. *Perkembangan Anak Jilid 2 Edisi 6*. Diterjemahkan oleh Med Meitasari Tjandrasa. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, A.A.A.P. 1993. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Tri Genda Karya.
- Manullang. 1974. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.
- Moekijat. 2017. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Naibaho, T. 2008. *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Casa Woodworking Industry Medan*. Indonesian Psychological Journal Vol 14 No 1, Desember 2008
- Nugroho, S. 2008. *Jurnal Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Finishing Pengrajin Mebel CV Permata Tujuh Wonogiri*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 1 No 1, Januari 2008
- Purnomo, A. 2014. *Produksi Nasional Butuh Perpanjangan Tekad*. Prisma (November No.11). LP3ES.
- Purnomo, H. 2003. *Pengantar Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rachmayani. 2007. *Pengaruh Ketidaksamaan, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Pengunduran Diri Pekerja*. Jurnal Bisnis dan manajemen Vol.7, No 1, 121-134.
- Ravianto. 2014. *Produktivitas dan Manajemen. Seri: IV*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Sugiyono, 2002. *Metodologi Research Jilid IV*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi: UGM.