

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. X DI PASURUAN

Fitria Handayani (5110107)

Fakultas Psikologi Universitas Surabaya

5110107.fitria@gmail.com

Abstrak - Kinerja karyawan merupakan faktor penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Munculnya kepuasan kerja dapat membuat meningkatnya kinerja karyawan. Dalam penelitian ini akan menguji aspek dalam kepuasan kerja manakah yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Subjek penelitian adalah karyawan bagian produksi PT. X di Pasuruan. Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. X di Pasuruan.

Data kinerja diperoleh dari penilaian kinerja yang dilakukan oleh pihak PT. X, sedangkan data kepuasan kerja diperoleh menggunakan angket tertutup. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi non-parametrik yaitu korelasi *Spearman's*, distribusi frekuensi, dan tabulasi silang. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan bagian produksi di PT. X ($r = 0,293$; $sig = 0,019$). Aspek kepuasan kerja yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan adalah prestasi, pekerjaan itu sendiri, berkembang, kebijakan perusahaan, hubungan dengan supervisor, dan gaji.

Saran bagi penelitian selanjutnya adalah sebaiknya menggunakan alat ukur berupa angket yang dibuat oleh peneliti sendiri untuk mencari data kinerja karyawan. Agar hasil yang didapatkan bisa terlihat dengan jelas apakah antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja memiliki hubungan ataukah tidak.

Kata kunci: kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Berkembang dan berhasilnya setiap perusahaan tidak lepas dari ada dan bagaimana sumber daya manusia atau karyawan yang ada di dalamnya. Bila sebuah perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas maka akan dapat meningkatkan kesuksesan perusahaan, sebaliknya apabila sebuah perusahaan memiliki karyawan yang kurang atau tidak berkualitas maka perusahaan tersebut

tidak akan meraih kesuksesan. Sebuah perusahaan akan dapat mencapai kesuksesan bila kinerja karyawan baik dan optimal. Dengan begitu, kinerja seorang karyawan merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan.

Menurut Feldman (dalam Widodo, 2009) mengatakan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia dapat mencapai hasil yang maksimal apabila dalam bekerja ditentukan oleh perilaku karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya.

Kinerja karyawan dapat terlihat melalui penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas yang penting untuk dilakukan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawannya. Setiap perusahaan memiliki sistem penilaian kinerja untuk menunjang kinerja karyawan serta untuk melihat bagaimana kinerja karyawan terhadap target yang telah ditetapkan. Menurut Martoyo (dalam Prasetyo, 2007) mengatakan penilaian kinerja adalah proses dalam organisasi untuk mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Ruky (2001) mengemukakan bahwa secara umum terdapat beberapa indikator kinerja untuk semua pekerjaan dalam lingkup organisasi ataupun perusahaan, diantaranya adalah kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kejujuran, ketaatan, inisiatif, dan kecerdasan. Selain itu menurut Robbins (1996) mengatakan bahwa selain kuantitas dan kualitas pekerjaan, indikator untuk mengukur kinerja karyawan juga terdiri dari ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Pada PT. X, terdapat sepuluh indikator untuk mengukur kinerja karyawan yang terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, penguasaan bidang pekerjaan, absensi, kerjasama, kemandirian, penyesuaian diri, kejujuran, tanggung jawab, serta disiplin. Berdasarkan data awal pada PT. X yang berada di Pasuruan terlihat bahwa dengan adanya penilaian kinerja membuat perusahaan dapat mengetahui sejauh mana kinerja karyawan dalam setiap tahunnya. Penilaian kinerja PT. X dilakukan setiap tahunnya pada bulan Desember. Sistem penilaian kinerja di PT. X dilakukan oleh atasan ke bawahan serta dengan atasan ke sesama atasan.

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan harus berdasarkan realita, bukan dipengaruhi oleh perasaan suka maupun tidak suka terhadap karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki hasil penilaian kinerja baik dalam setahun akan mendapatkan tiga keuntungan, pertama mendapatkan kenaikan gaji, kedua bonus akhir tahun, dan ketiga adalah bonus *fiscal years*. Namun, apabila dalam dua tahun berturut-turut kinerja seorang karyawan selalu mendapatkan hasil yang rendah, maka karyawan tersebut bisa sampai pada pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pada wawancara awal yang peneliti lakukan dengan pihak *Human Resource Manager* (HR Manager) PT. X mengatakan bahwa kinerja karyawan khususnya bagian produksi terbilang baik. Dalam setiap harinya karyawan mampu memenuhi target perusahaan yang terlihat dari pencapaian target perusahaan dalam setiap hari memiliki rata-rata 100% dan hal tersebut bertahan hingga mendapatkan akumulasi pencapaian target setiap bulannya juga 100%. Tidak hanya berlomba-lomba untuk mencapai target, tetapi karyawan juga harus tetap memperhatikan mutu hasil kerja yang mencerminkan kerapihan, ketelitian, dan kebersihan. Mutu hasil kerja atau kualitas kerja terbilang baik karena mencapai 95%. Kinerja karyawan juga terlihat dari bagaimana para karyawan menguasai pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya, tanggung jawab terhadap pekerjaannya, jujur dengan apa saja yang karyawan lakukan, dapat bekerjasama, disiplin yang baik serta kehadiran perhari atau absensi juga harus baik.

Kinerja karyawan yang baik dapat memengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Barling, Iverson, dan Kelloway (2003) bahwa kinerja yang tinggi secara tidak langsung dipengaruhi oleh kepuasan kerja dari karyawan. Kepuasan kerja menurut Robbins (1996) mendefinisikannya sebagai suatu perasaan positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya berdasarkan hasil evaluasi pekerjaan.

Menurut Herzberg (1966) terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu faktor *motivators* dan faktor *hygiene*. Faktor *motivators* terdiri dari prestasi, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pengakuan, berkembang, dan tanggung jawab, sedangkan faktor *hygiene* terdiri

dari kebijakan perusahaan, hubungan dengan teman, keamanan kerja, hubungan dengan supervisor, gaji, serta kondisi kerja. Namun, walaupun dikatakan faktor tapi yang dimaksud oleh Herzberg adalah penciri dari kepuasan kerja, yaitu orang dapat dikatakan puas ataupun tidak puas berdasarkan dari aspek-aspek tersebut.

Sejauh ini kepuasan kerja pada karyawan PT. X bagian produksi dapat dikatakan cukup. Hal tersebut dilihat berdasarkan data awal yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara pada tiga orang karyawan dan satu orang karyawan bagian produksi. Para subjek mengatakan bahwa mereka cukup puas bekerja di PT. X. Meskipun demikian, salah satu subjek sempat merasakan ketidakpuasan terhadap PT. X karena adanya perbedaan penerimaan gaji pada bagian produksi yang memiliki jabatan sama. Namun, setelah tiga tahun terakhir subjek mengatakan bahwa saat ini semua gaji ataupun pembayaran karyawan bagian produksi sudah sesuai dengan UMR (upah minimum regional). Menurut pengakuan subjek, hal tersebut disebabkan karena atasan yang memberikan insentif tidak melihat bagaimana kinerja subjek namun hanya melihat berdasarkan rasa suka maupun tidak suka terhadap karyawan. Berdasarkan aspek kepuasan kerja hal ini masuk dalam aspek gaji. Subjek yang mulanya merasa tidak puas dengan gaji yang diperoleh karena tidak sesuai dengan harapannya, sekarang menjadi puas karena gaji yang ia terima sudah sesuai dengan penetapan UMR.

Terdapat beberapa penelitian terkait kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Yanidrawati, Susilaningsih, & Somantri (2011) mengatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari hasil perhitungan dalam uji signifikansi yang memperoleh hasil koefisiennya sebesar 0,409. Terdapat pula hasil meta analisis yang dilakukan oleh Judge et al pada tahun 2001 (dalam Cook, 2008) terkait variabel kepuasan kerja dengan kinerja yang memiliki korelasi sebesar 0,30.

Bila dilihat berdasarkan penelitian sebelumnya, secara riset empiris menunjukkan bahwa antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang positif atau berkorelasi. Namun, penelitian yang telah dilakukan hanya sebatas antar variabel yaitu variabel kepuasan kerja dengan kinerja.

Penelitian-penelitian tersebut belum mengukur masing-masing aspek kepuasan kerja dengan kinerja. Dengan begitu peneliti akan melakukan pengukuran setiap aspek kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pengakuan, berkembang, tanggung jawab, kebijakan perusahaan, hubungan dengan teman, keamanan kerja, hubungan dengan supervisor, gaji, serta kondisi kerja dihubungkan dengan kinerja karyawan PT. X yang berada di Pasuruan.

METODE

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan bersama dengan perusahaan. Data kinerja karyawan diperoleh peneliti dari pihak perusahaan yang setiap tahunnya melakukan penilaian kinerja pada seluruh karyawan. Aspek penilaian kinerja pada PT. X adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, penguasaan bidang pekerjaan, absensi, kerjasama, kemandirian, penyesuaian diri, kejujuran, tanggung-jawab, dan disiplin.

Kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan pada karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Kepuasan kerja diukur menggunakan angket yang dimodifikasi dari angket Waheed dan Tan (2011) serta Willyanto (2005). Adapun aspek dalam angket kepuasan kerja adalah prestasi, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pengakuan, berkembang, tanggung jawab, kebijakan perusahaan, hubungan dengan teman, keamanan kerja, hubungan dengan supervisor, gaji, serta kondisi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1: Hasil kategori kinerja karyawan

Norma Ideal	Interval Nilai	Frekuensi
<i>High Successful (HS)</i>	3,6 – 4	4
Success (S)	2,6 – 3,5	26
<i>Basic (B)</i>	1,6 – 2,5	18
<i>Unseccessful (U)</i>	1 – 1,5	2
Total		50

Tabel 2: Hasil kategori kepuasan kerja

Norma Ideal	Interval Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat tinggi	$X \geq 139,40$	17	34,0
Tinggi	$114,80 \leq X < 139,39$	2	4,0
Cukup	$90,20 \leq X < 114,79$	31	62,0
Rendah	$65,60 \leq X < 90,19$	0	0
Sangat rendah	$X < 65,59$	0	0
Total		50	100

Tabel 3: Uji Hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan

NO.	Korelasi Spearman's	r	Sig (1-tailed)	Simpulan
1	Kepuasan kerja – kinerja karyawan	0,293	0,019	Ada hubungan
2	Prestasi – kinerja karyawan	0,256	0,036	Ada hubungan
3	Kemajuan – kinerja karyawan	0,227	0,056	Tidak berhubungan
4	Pekerjaan itu sendiri – kinerja karyawan	0,383	0,003	Ada hubungan
5	Pengakuan – kinerja karyawan	-0,053	0,357	Tidak berhubungan
6	Berkembang – kinerja karyawan	0,328	0,010	Ada hubungan
7	Tanggung jawab – kinerja karyawan	0,220	0,063	Tidak berhubungan
8	Kebijakan perusahaan – kinerja karyawan	0,258	0,035	Ada hubungan
9	Hubungan dengan teman – kinerja karyawan	0,119	0,205	Tidak berhubungan
10	Keamanan kerja – kinerja karyawan	0,159	0,134	Tidak berhubungan
11	Hubungan dengan supervisor – kinerja karyawan	0,250	0,040	Ada hubungan
12	Gaji – kinerja karyawan	0,250	0,040	Ada hubungan
13	Kondisi kerja – kinerja karyawan	0,124	0,195	Tidak berhubungan

Dari uji korelasi *Spearman's* antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. X terlihat bahwa ada hubungan atau berkorelasi yang memperoleh hasil signifikansi ($r = 0,293$; $sig = 0,019$) (tabel 3). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel, artinya kinerja karyawan yang baik dapat menyebabkan adanya kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. X dan sebaliknya kepuasan kerja yang rendah akan berakibatkan rendahnya kinerja pada karyawan. Kinerja karyawan bagian produksi PT. X tergolong *success* atau cukup baik yaitu sebanyak 26 subjek (tabel

1), sedangkan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. X terlihat cukup puas yaitu sebanyak 31 subjek (tabel 2).

Herzberg (1966) memiliki dua faktor penciri untuk seseorang dapat dikatakan puas ataupun tidak puas, yaitu faktor *motivator* dan faktor *hygiene*. Dalam penelitian ini terdapat 3 aspek dari faktor *motivator* yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan bagian produksi PT. X yaitu prestasi, pekerjaan itu sendiri, dan berkembang, sedangkan pada faktor *hygiene* juga terdapat 3 aspek yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan bagian produksi PT. X yaitu aspek kebijakan perusahaan, hubungan dengan supervisor, dan gaji.

Prestasi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan bagian produksi di PT. X (tabel 3) yang memperoleh hasil signifikansi ($r = 0,256$; $sig = 0,036$). Berdasarkan hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis dapat diterima, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap prestasi yang ia raih maka semakin baik kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki prestasi tinggi akan lebih meningkatkan kinerjanya dalam produktivitas kerja dan mutu hasil kerja yang mencerminkan kerapihan, ketelitian, dan kebersihan. Hal tersebut disebabkan karena dengan adanya prestasi membuat karyawan untuk lebih termotivasi agar bekerja dengan lebih baik lagi.

Selain prestasi, pekerjaan itu sendiri juga memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan bagian produksi di PT. X (tabel 3) yang memperoleh hasil signifikansi ($r = 0,383$; $sig = 0,003$). Berdasarkan hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis dapat diterima, artinya karyawan bagian produksi PT. X cukup puas dengan pekerjaannya sehingga dapat berpengaruh pada kinerjanya. Adanya kepuasan terkait pekerjaan itu sendiri membuat karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Tidak hanya dalam jumlah produktivitas serta mutu hasil kerja yang meningkat, namun juga tanggung jawab, kedisiplinan, serta penguasaan pekerjaan yang harus lebih ditekuni karyawan, sehingga pekerjaan itu sendiri dapat memenuhi kebutuhan karyawan untuk nyaman dengan pekerjaan yang sedang ditekuni.

Faktor *motivator* yang juga berhubungan dengan kinerja adalah berkembang. Aspek berkembang juga memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan bagian produksi PT. X (tabel 3) yang memperoleh hasil signifikansi ($r = 0,328$; $sig = 0,010$). Berdasarkan hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis dapat diterima, artinya karyawan puas dengan kesempatan yang diberikan perusahaan untuk karyawan berkembang sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja karyawan dapat meningkat, karena kebutuhan karyawan terkait kesempatan untuk berkembang sudah terpenuhi.

Dalam penelitian ini, adanya hubungan antara prestasi, pekerjaan itu sendiri dan berkembang dengan kinerja karyawan bagian produksi PT. X mengarah pada pengembangan potensi yang dimiliki oleh karyawan. Seseorang yang memiliki makna kerja yang mengarah pada pengembangan potensi tidak akan mengutamakan keuntungan keuangan (finansial) atau karir melainkan pemenuhan yang didapat adalah dari dilakukannya pekerjaan itu sendiri. Dengan begitu tujuan karyawan dalam bekerja adalah untuk mengembangkan dan mengoptimalkan potensi yang ada didalam diri.

Selain faktor *motivator*, beberapa aspek dari faktor *hygiene* juga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan bagian produksi PT. X. Adapun yang memiliki hubungan adalah aspek kebijakan perusahaan, hubungan dengan supervisor, dan gaji. Hasil dari uji korelasi antara kebijakan perusahaan dan kinerja karyawan terlihat bahwa ada hubungan (tabel 3) yang memperoleh hasil signifikansi ($r = 0,258$; $sig = 0,035$). Tingginya kepuasan karyawan bagian produksi terkait kebijakan perusahaan dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uji korelasi *Sperman's* terlihat adanya hubungan antara hubungan dengan supervisor dan kinerja karyawan (tabel 3) yang memperoleh nilai signifikansi ($r = 0,250$; $sig = 0,040$), artinya rasa puas pada diri karyawan terkait hubungan dengan supervisor dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan bagian produksi di PT. X merasa supervisor dapat memberikan segala instruksi pekerjaan dengan jelas, sehingga hubungan baik

antara karyawan dengan supervisor terjalin dengan baik dan hal tersebut dapat memberikan motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

Berdasarkan uji korelasi *Sperman's* terlihat adanya hubungan antara gaji dan kinerja karyawan (tabel 3) yang memperoleh nilai signifikansi ($r = 0,250$; $sig = 0,040$), artinya rasa puas pada diri karyawan terkait gaji yang diberikan perusahaan memiliki pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Gaji memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan lebih berusaha untuk mengerjakan pekerjaannya agar dapat memenuhi target dan mendapatkan insentif sesuai dengan harapan.

Peneliti tidak hanya menjelaskan aspek kepuasan yang memiliki hubungan saja, namun peneliti juga akan menjelaskan terkait aspek kepuasan kerja yang tidak memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Kemajuan juga tidak memiliki hubungan dengan kinerja. Hasil dari uji korelasi antara kemajuan dan kinerja karyawan terlihat bahwa tidak ada korelasi atau tidak berhubungan yang memperoleh hasil signifikansi ($r = 0,227$; $sig = 0,056$). Tidak adanya hubungan antara kemajuan dan kinerja memiliki arti yaitu rasa puas maupun tidak puas pada diri karyawan dengan kemajuan yang didapatkan tidak berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Tidak adanya hubungan antara kemajuan dan kinerja dikarenakan karyawan sudah tidak lagi memikirkan terkait kemajuan, apabila karyawan dapat bekerja dengan baik secara tidak langsung atasan akan memberikan posisi yang cocok yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.

Pengakuan juga tidak memiliki hubungan dengan kinerja karyawan (tabel 3) yang memperoleh nilai signifikansi ($r = -0,053$; $sig = 0,357$), artinya rasa puas maupun tidak puas pada diri karyawan dengan pengakuan atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Pada karyawan bagian produksi di PT. X yang lebih menentukan akan rasa puas ataupun tidak puas adalah yang bersifat *eksternal*, sedangkan yang lebih menentukan kinerja karyawan adalah aspek *motivator* yang memungkinkan pengembangan potensi karyawan dalam bekerja.

Faktor *motivator* lain yang tidak memiliki hubungan dengan kinerja adalah tanggung jawab. Berdasarkan uji korelasi *Sperman's* terlihat tidak adanya hubungan antara tanggung jawab dan kinerja karyawan (tabel 3) yang memperoleh nilai signifikansi ($r = 0,220$; $sig = 0,063$), artinya rasa puas maupun tidak puas pada diri karyawan dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan untuk mengambil keputusan tidak berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan bagian produksi di PT. X. Hal tersebut dikarenakan karyawan bagian produksi PT. X tidak banyak mendapatkan pelibatan untuk mengambil suatu keputusan terkait pekerjaannya, karena segala keputusan akan ditentukan oleh atasan sehingga karyawan hanya akan menjalankan pekerjaan sesuai apa yang diperintahkan.

Faktor *hygiene* yang tidak ada hubungan dengan kinerja adalah hubungan dengan teman, keamanan kerja, dan kondisi kerja. Hasil dari uji korelasi antara hubungan dengan teman dan kinerja karyawan terlihat bahwa tidak ada korelasi atau tidak berhubungan yang memperoleh hasil signifikansi ($r = 0,119$; $sig = 0,205$). Kondisi hubungan dengan teman tidak dapat ditentukan ataupun dirubah oleh karyawan, sehingga ada ataupun tidak ada teman dalam bekerja tidak memiliki pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil dari uji korelasi antara keamanan kerja dan kinerja karyawan terlihat bahwa tidak ada hubungan yang memperoleh hasil signifikansi ($r = 0,159$; $sig = 0,134$). Tidak adanya hubungan antara keamanan kerja dan kinerja memiliki arti yaitu rasa puas maupun tidak puas pada diri karyawan dengan keamanan kerja yang didapatkan tidak berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini rasa puas maupun tidak puas dengan keamanan kerja berupa kestabilan posisi kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, karena keamanan kerja sudah ditentukan oleh perusahaan sehingga karyawan merasa sewaktu-waktu posisi kerjanya dapat dengan mudah tergantikan dengan orang lain.

Berdasarkan uji korelasi *Sperman's* terlihat tidak adanya hubungan antara kondisi kerja dan kinerja karyawan (tabel 3) yang memperoleh nilai signifikansi ($r = 0,124$; $sig = 0,195$), artinya rasa puas maupun tidak puas pada diri karyawan terkait kondisi kerja tidak berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Hal

tersebut disebabkan oleh kondisi kerja yang sudah ditentukan dan memiliki standart dari perusahaan sehingga karyawan tidak bisa merubahnya.

Dalam hal ini, karyawan bagian produksi PT. X akan merasa puas bila beberapa dari faktor motivator dan faktor hygiene sudah terpenuhi, yaitu aspek prestasi, pekerjaan itu sendiri, berkembang, kebijakan perusahaan, hubungan dengan supervisor, dan gaji. Meskipun terdapat beberapa aspek motivator dan hygiene yang lain tidak terpenuhi tetapi dapat dikatakan bahwa karyawan bagian produksi dapat puas dengan kerjanya apabila karyawan sudah dapat mengoptimalkan potensi diri dalam bekerja. Setiap orang bekerja pasti menginginkan keuntungan yang harus diperolehnya misalnya saja dalam hal keuangan dan jenjang karir yang lebih tinggi. Karyawan merasa saat ini ia bekerja karena benar-benar ingin mengabdikan dirinya dalam pekerjaan yang ia lakukan sehingga apabila karyawan dapat menikmati pekerjaannya secara tidak langsung karyawan akan mendapatkan kesempatan untuk berkembang terkait memperkaya kemampuan dan keterampilan baru guna menunjang pekerjaannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Ada hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan bagian produksi PT. X di Pasuruan. Tidak semua aspek dalam faktor *motivator* memiliki hubungan dengan kinerja. Adapun yang memiliki hubungan dengan kinerja adalah aspek prestasi, pekerjaan itu sendiri, dan berkembang. Tidak semua aspek dalam faktor *hygiene* memiliki hubungan dengan kinerja. Adapun yang memiliki hubungan dengan kinerja adalah aspek kebijakan perusahaan, hubungan dengan supervisor, dan gaji.

Saran untuk karyawan adalah agar bekerja dengan lebih baik lagi sehingga adanya kepuasan yang muncul menjadikan motivasi karyawan dalam peningkatan kinerja, serta membangun hubungan yang baik dengan semua yang terlibat dalam pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan baik. Selain itu karyawan harus rajin mengikuti training yang diadakannya oleh perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kembali prestasi, pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan berkembang guna menunjang kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barling, J., Iverson, R. D., & Kelloway, E. K. (2003). High Quality Work, Job Satisfaction, and Occupational Injuries. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 276-283.
- Cook, Allison. (2008). *Job satisfaction and job performance is the relationship spurious?*. Master of science, Texas A&M University.
- Herzberg, F. (1966). *Working and the nature of man*, World, Cleveland, OH.
- Prasetyo, S. (2007). *Perbedaan kinerja ditinjau dari status karyawan*. Skripsi, tidak diterbitkan, Fakultas Psikologi Universitas Surabaya, Surabaya.
- Ruky, A. (2001). *Sistem manajemen kinerja*. Jakarta: PT Gramedia.
- Widodo. (2009). *Upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui komitmen dan orientasi belajar*. Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, Semarang.